



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO
EN ADMINISTRACIÓN**

**Coaching, habilidades blandas en el desarrollo de
competencias en estudiantes universitarios de Nuevo
Chimbote – 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Administración

AUTORA:

Mozo Castañeda, Erika Magaly (ORCID: 0000-0002-3312-9471)

ASESORA:

Dra. Ponce Yactayo, Dora Lourdes (ORCID: 0000-0001-7823-6839)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

CHIMBOTE - PERÚ

2020

DEDICATORIA

A Dios, por permitirme llegar a este momento tan especial e importante en mi vida, por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a valorarlo cada día más.

A mis queridos padres: Eufemia y Gonzalo, por brindarme su amor, comprensión y apoyo incondicional, brindándome sus sabios consejos, para realizarme como persona y profesional, demostrando una vez más que cuando se tiene la actitud de seguir avanzando y creciendo no hay, ni debe existir, obstáculos.

A mi amada hija Valentina Jaziel, quien pese a su corta edad, le resté tiempo útil, para compartir y disfrutar de sus juegos. Ella que es mi mayor Fortaleza y mi motivo de ser mejor profesional y ser humano.

Erika Magaly

AGRADECIMIENTO

A nuestra Docente metodólogo Dra. Ponce Yactayo, Dora Lourdes, por su orientación, consejos y recomendaciones permanentes durante el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Al Dr. Jorge adrián Salas Ruiz, Vicerrector de investigación de la universidad cesar vallejo; por su paciencia, tiempo y su gran aporte en la validación del presente trabajo.

Al Dr. Rafael Arturo Alba Callacná, Jefe de la Oficina de Investigación de la universidad cesar vallejo-filial Chimbote; quien me brindó su asesoramiento y su aporte metodológico.

Al Dr. Carlos Mendoza Hernández, secretario académico de la universidad cesar vallejo-filial Chimbote, quien me brindó su apoyo en la validación para el desarrollo y culminación de la investigación

A la Dra. Karina solano Campos, coordinadora de la escuela de contabilidad de la universidad cesar vallejo-filial Chimbote, por el apoyo y su contribución en la validación para el desarrollo y culminación de la investigación.

A la Dra. Cecilia Temoche Guevara por el apoyo y su contribución quien me brindó su apoyo en la validación para el desarrollo y culminación de la investigación.

La autora.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Resumo	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	22
3.1 Tipo y diseño de investigación	22
3.2 Variables y Operacionalización	23
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	24
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5 Procedimientos	26
3.6 Método de análisis de datos	26
3.7 Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	43
VI. CONCLUSIONES	50
VII. RECOMENDACIONES	52
VIII. PROPUESTA	53
REFERENCIAS	61
ANEXOS	70

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1.	Juicio de expertos de las variables	25
Tabla 2.	Confiabilidad de los instrumentos de medición	26
Tabla 3.	Determinación del ajuste de los datos para el modelo de las variables coaching y habilidades blandas que influyen en el desarrollo de competencias	38
Tabla 4.	Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal	39
Tabla 5.	Presentación de los coeficientes del coaching y habilidades blandas que influyen en el desarrollo de competencias	39
Tabla 6.	Pseudo coeficiente de determinación de las variables	40
Tabla 7.	Determinación del ajuste de los datos para el modelo de las variables liderazgo personal que influyen en el desarrollo de competencias	41
Tabla 8.	Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal	41
Tabla 9.	Presentación de los coeficientes del liderazgo personal que influyen en el desarrollo de competencias	42

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Descripción de los niveles de la variable coaching.	27
Figura 2. Descripción de los niveles de la dimensión Liderazgo	28
Figura 3. personal	29
Figura 4. Descripción de los niveles de la dimensión Liderazgo de Influencia	30
Figura 5. Descripción de los niveles de la dimensión Liderazgo de estratégico	31
Figura 6. resultados	32
Figura 7. Descripción de los niveles de la Variable Habilidades blandas	33
Figura 8. Descripción de los niveles de la Variable Habilidades cognitivas	34
Figura 9. Descripción de los niveles de la Variable Habilidades no cognitivas	35
Figura 10. Descripción de los niveles de la Variable Desarrollo de competencias	36
Figura 11. Descripción de los niveles de la Variable Competencias Específicas	37
Descripción de los niveles de la Variable Competencias Genéricas	

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la influencia del coaching, las habilidades blandas en el desarrollo de competencias en estudiantes universitarios. La muestra fue 59 estudiantes, se empleó el método científico, paradigma positivista, bajo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de alcance descriptivo y explicativo (multivariable), se ha empleado el cuestionario para el recojo de la información, luego de procesamiento de la información se llegó a concluir que existe influencia del coaching, las habilidades blandas en el desarrollo de competencias en estudiantes universitarios, con coeficiente de Nagalkerke de 24.2% lo cual implica que la variabilidad del desarrollo de competencias depende del coaching y de las habilidades blandas y significancia en el nivel 2 del coaching = $0.022 < 0.05$ y no significativo en el nivel 1 en las habilidades blandas = $0.137 > 0.05$., de la hipótesis general también se ha podido concluir que de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual del coaching y las habilidades blandas en el desarrollo de competencias en estudiantes el cual se tiene al coeficiente de Nagalkerke, implicando que la variabilidad del desarrollo de competencias depende el 24.2% del coaching y habilidades blandas en estudiantes.

Palabras Claves: coaching, habilidades blandas, desarrollo de competencias

ABSTRACT

The present study has had as a general objective to determine the influence of coaching, soft skills in the development of competences in university students. The sample was 59 students, the scientific method, positivist paradigm, was used under a quantitative approach, non-experimental design, descriptive and explanatory scope (multivariate), the questionnaire was used to collect the information, after information processing, it was concluded that there is an influence of coaching, soft skills in the development of competencies in university students, with a Nagalkerke coefficient of 24.2%, which implies that the variability of the development of competencies depends on coaching and skills and significance in level 2 of coaching = $0.022 < 0.05$ and not significant in level 1 in soft skills = $0.137 > 0.05$. From the general hypothesis it has also been possible to conclude that from the pseudo R-squared test, which would be presenting is the percentage dependence of coaching and soft skills in the development of competencies in students which s e has the Nagalkerke coefficient, implying that the variability of the development of competences depends 24.2% on the coaching and soft skills in students. Therefore a decision is made to accept the research hypothesis.

Key Words: coaching, soft skills, skills development

RESUMO

Il presente studio ha avuto come obiettivo generale quello di determinare l'influenza del coaching, delle soft skills nello sviluppo delle competenze negli studenti universitari. Il campione era di 59 studenti, il metodo scientifico, paradigma positivista, è stato utilizzato con un approccio quantitativo, disegno non sperimentale, ambito descrittivo ed esplicativo (multivariato), il questionario è stato utilizzato per raccogliere le informazioni, dopo elaborazione delle informazioni, si è concluso che c'è un'influenza del coaching, delle soft skills nello sviluppo delle competenze negli studenti universitari, con un coefficiente Nagalkerke del 24,2%, il che implica che la variabilità dello sviluppo delle competenze dipende dal coaching e dalle abilità e significatività nel livello 2 del coaching = 0,022 <0,05 e non significativa nel livello 1 nelle soft skills = 0,137 > 0,05. Dall'ipotesi generale è stato anche possibile concludere che dal test pseudo R-quadrato, che presenterebbe la percentuale di dipendenza del coaching e delle soft skills nello sviluppo delle competenze negli studenti che s e ha il coefficiente Nagalkerke, il che implica che la variabilità dello sviluppo delle competenze dipende per il 24,2% dal coaching e dalle soft skills degli studenti. Si decide quindi di accettare l'ipotesi di ricerca.

Parole chiave: coaching, soft skills, sviluppo delle competenze

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos tiempos nos encontramos en un mundo cada vez más interdependiente e interconectado, la capacidad de trabajar con equipos es particularmente importante, lo que permite a los futuros graduados colaborar con profesionales de diferentes disciplinas. Por lo tanto, una vez que se valora el interés de los estudiantes en el contenido de aprendizaje, el papel de los maestros es involucrarlos y estimular su motivación durante todo el proceso de cambio para el desarrollo de sus capacidades (Ahedo y Danvila, 2013).

Por otro lado se puede manifestar que durante décadas, los empleadores y los educadores a menudo se han quejado de la falta de habilidades blandas entre los graduados de las instituciones de educación superior. Las habilidades de comunicación se pierden principalmente, pero el conocimiento adicional de administración de negocios o proyectos también ocupa un lugar destacado en la lista de habilidades faltantes que esperan los graduados que ingresan al mundo de los negocios (Bernd Schulz, 2008).

Así también se puede manifestar que el coaching es una excelente herramienta de administración que nos permite capacitar habilidades profesionales, esta herramienta nos ayuda a enfrentar las altas demandas de la globalización y el medio ambiente. En los últimos años, se ha buscado herramientas cada vez más competitivas que ayudan a administrar y dirigir de manera efectiva nuestros recursos físicos e intelectuales, tratando de encontrar la dirección que nos guíe, para que podamos reducir posibles defectos, en vista de esto, podemos demostrar que los entrenadores pueden hacer muchas contribuciones a la gestión mejorando nuestras habilidades. Por esta razón, es necesario realizar un autoanálisis riguroso de las fortalezas y oportunidades personales, que sentará las bases para que comprendamos y Identificar nuestros propios talentos y habilidades. Solo aprenda este método cuando analicemos nuestro sistema interno y lo proyectemos hacia el exterior, y podamos encontrar nuestro verdadero ser profesional (Lozano, 2018),

En la actualidad, de acuerdo con el informe de evaluación de la supervisión de prácticas ocupacionales, los estudiantes de la Escuela de Ingeniería Civil de la Universidad Cesar Vallejo en Nuevo Chimbote, indican que no hay un desarrollo suficiente de habilidades blandas y desarrollos de

competencias entre los estudiantes del décimo ciclo. El manejo de las emociones, las dificultades de comunicación, la dificultad en el liderazgo, la dificultad en el trabajo en equipo en el trabajo encomendado, y se puede inferir que esto se debe a la falta de motivación, por lo que quieren usar habilidades de entrenamiento para construir estudiantes priorizados y ayudarlos a alcanzar objetivos académicos.

En el presente proyecto se formula el siguiente problema de investigación ¿Cómo influye el coaching, las habilidades blandas en el desarrollo de las competencias en los estudiantes en estudiantes universitarios de Nuevo Chimbote ,2020?

Esto es teóricamente razonable, ya que estas tres variables se basan en la teoría de la gestión administrativa, Fayol cree que es necesario establecer una enseñanza organizada utilizando métodos científicos y también basada en la teoría organizacional (Chiavenato, 2007). Por otro lado, se basará en un enfoque humanista, ya que, dado que se trata de una organización o una persona, también se basará en el paradigma positivista, probará hipótesis de investigación y también podrá evaluar las habilidades blandas en el desarrollo de entrenadores. Las habilidades de los estudiantes universitarios de la Universidad César Vallejo Chimbote para mejorar el perfil de los graduados de dicha casa superior de estudios con la finalidad que la comunidad tengan ingenieros civiles requeridos por el mercado laboral.

Además se justifica prácticamente, porque se analizó los siguientes aspectos, en lo académico, debido a que se diagnostique el desarrollo de habilidades de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Civil de la Universidad César Vallejo, se hará una propuesta para mejorar las habilidades blandas de los estudiantes; en la Salud, debido a que muchas veces los esfuerzos físicos, emocionales, causan baja a autoestima, el estrés y las preocupaciones causadas por el trabajo diario nos hacen olvidar la importancia de motivar nuestras mentes a través del coaching. Está científicamente comprobado que motivarnos y tener una mayor expectativa de vida traerá múltiples beneficios para el cuerpo y la mente, lo que hará que cambien las opiniones de la vida. Está muy extendido y, a través de esta investigación, tiene como objetivo diagnosticar el desarrollo de habilidades generales y habilidades

específicas para poder asesorar a los estudiantes de práctica profesional de nivel II de la Escuela de Ingeniería Civil de Chimbote para llevar a cabo asesoramiento en este programa de aprendizaje.

En el campo de la metodología, se justifica, porque que estas tres variables usan herramientas efectivas y confiables, por lo que las técnicas de análisis multivariadas también se utilizarán para comprender en qué medida el coaching y las habilidades blandas afectan el desarrollo de competencias de los estudiantes universitarios.

Se tiene como objetivo determinar la influencia del coaching ,las habilidades blandas en el desarrollo de competencias en estudiantes universitarios de nuevo Chimbote, como objetivos específicos se tiene determinar la influencia del liderazgo personal en relación al desarrollo de competencias, determinar el predominio del liderazgo de influencia en relación al desarrollo de competencias, determinar la influencia del liderazgo estratégico en relación al desarrollo de competencias, determinar la influencia del liderazgo de resultados en relación al desarrollo de competencias, determinar la influencia de las habilidades cognitivas en relación al desarrollo de competencias, determinar la influencia de las habilidades no cognitivas en relación al desarrollo de competencias.

La investigación tiene como hipótesis de investigación: Existe influencia entre el coaching, las habilidades blandas y el desarrollo de competencias de los estudiantes de una universidad privada de Chimbote; como hipótesis nula: No existe influencia entre el coaching, las habilidades blandas y el desarrollo de competencias de los estudiantes de una universidad privada de Chimbote, así también se comprobara las hipótesis específicas que son: existe influencia entre el liderazgo personal y el desarrollo de competencias de los estudiantes de una universidad privada de Chimbote; existe influencia entre el liderazgo de influencia y el desarrollo de competencias de los estudiantes de una universidad privada de Chimbote. ; existe influencia entre el liderazgo estratégico y el desarrollo de competencias de los estudiantes de una universidad privada de Chimbote; existe influencia del liderazgo de resultados en el desarrollo de competencias de los estudiantes de una universidad privada de Chimbote; existe

influencia de las habilidades cognitivas en el desarrollo de competencias de los estudiantes de una universidad privada de Chimbote; existe influencia de las habilidades no cognitivas en el desarrollo de competencias de los estudiantes de una universidad privada de Chimbote.

II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo a Business School (2016). El Coaching se hizo popular a mediados del siglo XIX y alrededor de 1960, y el término comenzó a usarse para designar ciertos programas educativos. En el pasado, muchos viajeros alquilaban un carro cubierto cuando viajaban, que era muy popular en ese momento debido a su comodidad, que se llamaba kocsí szekér. Esta palabra de origen húngaro se transmitió a los alemanes como kutsche, a los italianos como cocchio, y a los españoles como automóviles. A partir de este momento, el término "coaching" se utilizará claramente en más campos, incluidos los académicos, los deportes y los negocios. Como hemos visto, el origen del término "coach" y su significado actual están estrechamente relacionados en cierta medida, en referencia a los medios de transporte necesarios para viajar.

Para la Real Academia Española (2019), el término habilidades blandas se deriva de la palabra latina habilidad. Habilis significa habilidad, adaptabilidad, que en latín significa las cualidades de una persona experta. Por otro lado, para Argudín (2005; citado en Zambrano, 2011), el término desarrollo de competencias es una palabra compuesta, que proviene del prefijo des (acción inversa) y arrollo, para envolver o agregar, por lo que la palabra es un derivado del desarrollo Producto.

La palabra competencia tiene dos significados etimológicos: el primero proviene del latín "competere", que significa "esta es su responsabilidad" y usted es responsable de hacer las cosas. El segundo proviene de la palabra griega agón y agonista, que significa persona que está preparada para ganar los Juegos Olímpicos y está obligada a ganar y, por lo tanto, aparece en la historia.

La investigación se basa en el paradigma del positivismo, ya que las hipótesis se presentan y verifican por medios estadísticos, utilizan expresiones numéricas para verificar los parámetros de una variable. Por lo tanto, la investigación cuantitativa del paradigma positivista también nos proporciona un conocimiento incuestionable. Los investigadores e investigadores sociales que

trabajan con comunidades y personas han comenzado a darse cuenta de que la naturaleza de los seres humanos, la subjetividad, es difícil de expresar con números y números (Hernández, 2014).

Para la presente esta investigación se considera los siguientes precedentes internacionales, entre los que se puede mencionar a Almeida (2018), en su tesis *Estrategia didáctica de coaching académico concertado en la calidad del proceso en la provincia del Guayas*, una muestra de este estudio es la Universidad Estatal de Guayaquil, que es un grupo de estudiantes de la Universidad Pública de Guayas en el quinto semestre de carrera económica y el universo fue 70 estudiantes, así que uso Las herramientas para recopilar datos como las encuestas, entrevistas, juicios de expertos, a través de la observación sistemática, el análisis de la literatura y el método de investigación es cuantitativo, la investigación concluye que en la primera etapa, el nivel de actitud de los estudiantes frente a la catedra sin la aplicación coaching académico era deficiente el desarrollo de habilidades de estímulo en el aula. Por otro lado, después de la segunda etapa de tutoría con el maestro aplicando el coaching, el resultado fue excelente los estudiantes, desarrollo sus habilidades y finalmente excedieron sus expectativas en un nivel apropiado y sorprendentemente, quienes analizan este proceso finalmente desarrollaron un programa de orientación didáctica gráfica y conceptual para asegurar y promover el aprendizaje, y a partir de la implementación sistemática, la aplicación promueve la coordinación como La aplicación de estrategias de orientación educativa ha promovido cambios cognitivos, emocionales y de comportamiento para expandir la capacidad de actuar sobre la base del logro de los objetivos propuestos.

Glaittli (2018), en su tesis *Habilidades blandas en la escuela secundaria*, la muestra de estudio fueron los estudiantes de Granite Connection High School- Arizona, los instrumentos que se pueden inferir son los cuestionarios, el método de investigación es mixta, las conclusiones, los participantes pudieron expresar claramente los componentes de cada habilidad blanda individual, así como también cómo las habilidades blandas se combinaron para ser utilizadas en un salón de clases. Sin embargo, no siempre estaban motivados o convencidos de

usar las habilidades blandas; la motivación para usar su conocimiento de habilidades blandas también está estrechamente relacionada con el segundo tema principal del enfoque del estudiante en los objetivos académicos. Las metas de los participantes establecidas durante el SSTG, así como sus ejemplos de uso de habilidades blandas en el aula se centraron específicamente en la graduación de la escuela secundaria, con los elementos individuales de asistencia, aprobación de clases y paquetes completos. Estos tres elementos se encontraron a lo largo de las metas de los estudiantes y hablan de la conciencia de su valor y necesidad de obtener un diploma de escuela secundaria, el tema principal final encontrado en este estudio fue la salud emocional de los estudiantes que tuvieron un impacto en el uso de habilidades blandas y la confianza. Los participantes a menudo hablaron sobre la ansiedad, así como la falta de confianza para estirarse más allá de sus zonas de confort lo que limita su capacidad de ganar autoeficacia al usar habilidades blandas.

Patacsil (2017), explorando *la importancia de las habilidades suaves y duras según lo percibido por los estudiantes de prácticas e industria: un análisis de brecha en filipinas*, la muestra fueron los estudiantes de tecnología de la información inscritos en pasantías de la Universidad Estatal de Pangasinan, la herramienta señalada en la investigación es el cuestionario. El método de investigación propone un método experimental. La conclusión de la investigación es que las habilidades sociales clave, como el trabajo en equipo y las habilidades de comunicación, son las más relevantes, para que los estudiantes mejoren su aceptación. Aunque es necesario mejorar otras habilidades: habilidades de negociación y pensamiento crítico, no son tan importantes en el nivel básico adecuado para estudiantes universitarios de tecnología de la información. Las habilidades blandas son tan importantes como las habilidades técnicas, industriales y estudiantes, especialmente para empresas involucradas en brindar servicio al cliente. La importancia de las habilidades sociales se considera una herramienta de comunicación orientada al cliente, y la industria la considera una habilidad esencial. Sin embargo, las habilidades técnicas de nivel de entrada (como el rendimiento del hardware y las aplicaciones de software estándar) también son habilidades clave que debe adquirir, por lo que los graduados de tecnología de la información deben estar

capacitados en esta área para satisfacer sus futuros requisitos de empleo en nuestra institución. Necesitan ayudar a los estudiantes a perfeccionar las habilidades blandas relevantes, porque los empleadores otorgan gran importancia a las habilidades blandas. Las estrategias de capacitación en habilidades blandas deben adaptarse para satisfacer las necesidades de los futuros empleados de tecnología de la información y de la industria. Se debe animar a los socios de la industria a participar en el currículo y el desarrollo del currículo para promover una mayor cooperación entre las industrias y las instituciones. Esto puede ayudar a cerrar la brecha entre las habilidades futuras, lo que la industria necesita y las habilidades enseñadas y desarrolladas en la institución.

Pisanello (2013), en su tesis *Desarrollo, evaluación, análisis de competencias transversales en la educación superior*, la muestra de investigación son estudiantes que cursan estudios de pregrado y maestría en la Universidad Nacional Italiana. La herramienta que se puede inferir es el cuestionario, el método de investigación es cuantitativo y las conclusiones más relevantes se pueden concentrar en cuestiones relacionadas con la gestión de habilidades horizontales en Italia. Al determinar el método de enseñanza apropiado, llenar el vacío entre las habilidades requeridas en el campo de trabajo y las características de los nuevos graduados en el campo requerido es el método de evaluación de implementación de nivel de habilidad blanda más estructurado. Por lo tanto, en respuesta a las necesidades del entorno de producción, se han publicado algunos temas centrales, con el objetivo de estandarizar los enfoques de aprendizaje y los métodos de enseñanza, de modo que las estrategias implementadas por las instituciones académicas se centren más en los estudiantes y se enfrenten al otro lado. También analiza los resultados del aprendizaje y las habilidades mínimas que deben dominarse en el enfoque de aprendizaje de los métodos de enseñanza con una alta participación física, emocional y psicológica. Los juegos de rol y la simulación experimentales, y finalmente las técnicas de enseñanza, están diseñados para fortalecer la conexión entre la academia y la producción, como prácticas y pasantías.

A nivel nacional, se tienen las investigaciones: Barrón (2018), *Habilidades blandas para mejorar la interacción en el aula en docentes de la institución educativa "Ricardo Palma" de Acopampa, Carhuaz*, la muestra del estudio consistió en 60 docentes de la institución. La herramienta señalada en el estudio fue un cuestionario con opciones de respuesta en la escala Likert, La conclusión es que las habilidades blandas afectan significativamente la interacción en el aula analizada, las habilidades blandas han afectado en gran medida la mejora de la dimensión de interacción lineal en la interacción en el aula, las habilidades blandas afectan significativamente a los maestros de la institución educativa en análisis.

Portocarrero (2017), en su tesis *modelo de gestión de coaching integral para fortalecer competencias personales de estudiantes del tercer año de secundaria en instituciones educativas de la ciudad de Chachapoyas*, hay 548 objetos de investigación en este objeto de investigación. Se aplicó un muestreo aleatorio estratificado con distribución proporcional para obtener una muestra de investigación de 96 adolescentes. La herramienta de recolección de datos es entrevistas, y el método de investigación de prueba tiene una visión cuantitativa de la inducción-deducción. Mediante un enfoque descriptivo-declarativo, el estudio concluyó que en la muestra de investigación, la percepción emocional excesiva es del 8,3%, suficiente es del 17,7% y rara vez del 74,0%. Otra comprensión variable de las emociones de los adolescentes es 6.3% excelente, 29.2% adecuada y 64.6% mejorada. Finalmente, las variables de ajuste emocional del adolescente son 4.2% excelente y 18.8%. Suficiente, 77.1% se puede mejorar.

Como Teorías al presente trabajo de investigación se puede dar un sustento científico a la presente investigación se proporcionar un apoyo científico a las variables coaching, habilidades blandas y desarrollo de competencias en fuentes confiables.

En primer lugar se dará a conocer la variable coaching, para Muradep (2012), la palabra inglesa coach literalmente significa " carruaje ", y en términos de su conexión, es "transporte". Etimológicamente hablando, un coach o entrenador es una persona que lleva a alguien de un lugar a otro. Como se puede ver en el

contenido anterior, el coaching es un método para superar condiciones y obstáculos. Este método permite que las personas sean positivas. Cambie los parámetros, ayudando así a la autoestima, convirtiéndose en una persona más segura, remodelando a sí mismos y brindándoles oportunidades para superar.

Según Cancian (2020), hay varias definiciones, pero la más común es que es un proceso a través del cual un profesional (entrenador) puede ayudar a una persona de forma individual o dentro de la organización a lograr el mejor desempeño. La relación de coaching se basa en una suposición primordial que se basa en la creencia de que todos ya tienen todos los recursos necesarios para lograr sus objetivos. El trabajo del capacitador es utilizar técnicas para ayudar al Coachee a activar estos recursos y las herramientas necesarias para lograr sus objetivos personales y profesionales. Este entrenador es comparable a un vehículo que transporta personas de un lugar a otro. Estamos hablando de un tema, que es diferente de otras profesiones de ayuda. Se enfoca en acciones y resultados, y se enfoca en definir y alcanzar objetivos específicos. Se puede ver que el coaching es un proceso. Una persona llamada coach va acompañada de otra llamada coachee que quiere cambiar de la situación actual a la situación deseada. El propósito del coaching es proporcionar un proceso de coaching con el propósito de lograr objetivos, porque el coaching del autor presenta una filosofía: aprendizaje continuo, comprensión de las habilidades del coach, desarrollo del potencial del personal y las organizaciones, conexión de valores, ser proactivo, prevención de la salud, compañía. Las personas persiguen la felicidad y la excelencia.

Por otro lado, para la Empresa Crearte Coaching (2018), Nos proporciona 10 herramientas para trabajar en coaching, porque la primera herramienta son "preguntas poderosas" que le permite profundizar su autoconocimiento, esas preguntas abiertas, le pueden traer respuestas abiertas, que proporcionar una serie de soluciones. La segunda herramienta es "silenciar" la introversión personal, por lo que ayuda a crear un ambiente pacífico para lograr la naturaleza humana. La tercera herramienta son las "Metáforas", este recurso puede ayudarlo a mejorar sus ideas a través de expresiones significativas, y la cuarta herramienta es "Rueda de la vida", que puede ayudar a los clientes a resolver todos los aspectos de sus vidas y establecer metas en general, también es

específico. Dado que existe una relación constante entre el todo y sus partes, la quinta herramienta es la programación de "neuro-lenguaje". Este modelo de comunicación ilustra cómo las creencias y el lenguaje afectan el comportamiento y expectativas para el futuro, motivaciones, sentimientos y emociones para el presente, debido a esta dinámica, puede generar una nueva actitud, permitiendo reinventar y cambiar actitudes. La sexta herramienta es el "Rapport", que es un proceso de acompañamiento. Es propicio para la proximidad emocional entre el entrenador y el cliente. La séptima herramienta es la "línea de tiempo", que le permite al cliente mostrar los eventos más importantes en su vida a través de gráficos. La octava herramienta es la "observación", que es un tipo de atención que no se expresa con palabras. Esto permitirá a los clientes concentrarse en sus objetivos. La novena herramienta es la "tecnología de visualización", que ayuda a los clientes a observar su futuro o pasado en el contexto de la felicidad, a través de la imaginación y la creatividad, el cliente puede remodelar el estado mental, produciendo así un mejor estado mental. Finalmente, la décima herramienta "el ejercicio de silla vacía", es una estrategia dinámica, esta estrategia, el cliente expresa un mensaje importante, la información puede hacer que se desahogue y romper su paradigma.

Para García (2020), según el contenido los tipos de coaching, se puede indicar que se señalan como coaching a los entrenadores, a continuación se mencionara los tipos de coaching según el contenido, se tiene los entrenadores deportivos, entrenadores organizacionales y entrenadores personales, se puede decir que los entrenadores personales también se llaman entrenadores de vida, que se refieren a entrenadores de habilidades para la vida diaria. Se aplica a proyectos de vida, objetivos, misiones personales, estrategias de cambio. Este tipo de entrenador está dirigido a la felicidad de las personas en diferentes áreas de la vida. Por otro lado, el entrenamiento organizacional se puede dividir en dos tipos diferentes de entrenadores, el primero es el entrenador ejecutivo y el segundo es el entrenador de negocios. A continuación, seguiremos explicando los entrenadores ejecutivos para ejecutivos, por otro lado, pueden explorar habilidades, desarrollo de liderazgo, comunicación interpersonal, entrenamiento y desempeño de los empleados.

El coaching empresarial se centra en las empresas y organizaciones, incluida la satisfacción del cliente, el trabajo en equipo, la gestión del tiempo, la productividad, la promoción de las relaciones laborales y el coaching deportivo y otros temas que aprovechan al máximo su potencial. Atletas, liderazgo, empoderamiento, en este tipo de entrenador, no solo los atletas trabajan, sino que los entrenadores pueden lograr una sinergia perfecta.

Según el Newfield Institute (2020), según los métodos utilizados, hay entrenadores ontológicos, entrenadores de sistemas, entrenadores de inteligencia emocional, entrenadores obligatorios, entrenadores de programación de lenguaje neurológico y entrenadores cognitivos, entre los cuales el entrenamiento ontológico es una metodología. Afecta muy poderosamente los cambios de individuos, equipos y organizaciones. Es eficiente porque se basa en una nueva comprensión profunda y práctica del lenguaje, las emociones y el diálogo, que puede cambiar el comportamiento y la cultura. Por otro lado el coaching sistémico para D' Souza (2019) se ha convertido en una tendencia creciente en el campo del coaching ejecutivo porque puede maximizar el rendimiento de la organización mientras se celebra la singularidad individual. El coaching sistemático puede ayudar a las personas y a los equipos de liderazgo a comprender cómo trabajar hacia objetivos personales más pequeños puede contribuir a objetivos organizacionales más grandes y viceversa. Esto puede fomentar un sentido de pertenencia y claridad de liderazgo. Además, para Key (2018), el coaching de Inteligencia Emocional es la capacidad de ajustar nuestras emociones con los demás y gestionar las emociones en nuestras relaciones interpersonales. Esta es la clave para lograr un rendimiento sobresaliente y un liderazgo destacado. Debido a que a menudo es difícil reconocer sus debilidades y tomar medidas de cambio duraderas, el entrenamiento puede producir cambios fundamentales para mejorar las habilidades de inteligencia emocional, de la misma manera para Mac Donald (2000), el coaching coercitivo, es un método en el que los gerentes con un estilo de liderazgo obligatorio controlan estrictamente a los empleados y confían en las influencias negativas para garantizar el cumplimiento. En situaciones de crisis, este enfoque de gestión puede ser exitoso. Sin embargo, el liderazgo obligatorio es ineficaz a largo plazo porque puede crear una atmósfera negativa

al frustrar a los empleados capaces y socavar la moral. Para Erikson (2020), El entrenador de programación del lenguaje neuronal es un estudio sistemático de la comunicación humana y cómo los humanos crean la realidad, a menudo se conoce como el estudio de replicar la excelencia, ya que plantea la pregunta de cómo las personas exitosas logran consistentemente los resultados que obtienen. Estas personas exitosas han creado naturalmente estrategias productivas internas que pueden repetir y asignar a diferentes áreas de su vida. La Programación Neurolingüística es un enfoque, una metodología y un conjunto de habilidades para reconocer y cambiar la estructura de sus hábitos y experiencia que promueve el crecimiento personal continuo, finalmente para Garrnston y Whitaker (1993) manifiestan que el Coaching cognitivo, es un proceso durante el cual los maestros exploran el pensamiento detrás de sus prácticas. Cada persona parece mantener un mapa cognitivo, solo parcialmente consciente. En Coaching Cognitivo, las preguntas formuladas por el entrenador revelan a los maestros áreas de ese mapa que pueden no estar completos o desarrollados conscientemente. Cuando los maestros hablan en voz alta sobre su pensamiento, sus decisiones se vuelven más claras para ellos y su conciencia aumenta.

Entre las dimensiones propuestas por Moter (2012) para la variable de coaching, podemos mencionar liderazgo personal, liderazgo de influencia, liderazgo estratégico y liderazgo de resultados:

Liderazgo personal que para la empresa italiana siviluppo leadership (2011) ,Muestra que esta relación logra objetivos establecidos a través de la motivación, la comunicación y la responsabilidad compartida, mientras que otros obviamente lo hacen sin restricciones y al mostrar diferentes tipos, creando cambios positivos para sí mismos y para otros, como la organización Liderazgo estratégico, liderazgo de equipo de una empresa o deporte, liderazgo de un grupo de amigos, pero en este caso, debe centrarse en nuestro propio liderazgo, como un rasgo de personalidad, nos guiará para lograr el desarrollo personal con éxito.

Así también el liderazgo de influencia, que para García (2016), cuando un gerente o ejecutivo puede lograr una colaboración voluntaria e incluso

entusiasmo por su equipo de trabajo, tiene un liderazgo de "alto impacto". Para lograr esto, uno debe considerar la certificación de liderazgo para ser coherente, apreciar, agradecer, resolver, no aceptar chismes, confianza y felicidad.

De la misma manera el liderazgo estratégico que para Fierro (2012), Debido a que el liderazgo estratégico involucra a toda la organización y su relación con su entorno, esta es una habilidad intangible que causará diferencias en las capacidades centrales de la organización, y quien debe implementar y ejecuta dichas estrategias es la alta gerencia .

Finalmente, el liderazgo de resultados, según el Grupo de Desarrollo Humano (2017), los líderes y sus equipos de liderazgo deben tener las habilidades necesarias para desarrollar el proceso de cambio y evolución para establecer y alcanzar los objetivos de la organización. En términos de liderazgo en resultados, los líderes pueden optimizar e implementar estrategias, lograr resultados y mejorar las capacidades organizacionales.

En segundo lugar, se dará a conocer la variable habilidades blandas, Según Támara (2016), mencionó las dimensiones de la variable, la capacidad cognitiva y la capacidad no cognitiva. Con respecto a las habilidades no cognitivas, considere las habilidades de memoria, concentración, planificación, lenguaje y pensamiento. Biscarini (2019) nos dice al respecto que las habilidades cognitivas (también llamadas "habilidades duras") pueden traducirse literalmente como "habilidades o técnicas específicas". Esto puede ayudar a las personas a convertirse en excelentes profesionales en el centro de trabajo.

Así también para Indeed (2019), detalló que las habilidades cognitivas son las formas que su raciocinio recuerda, razonar, atraer la atención, pensar, leer y aprender. Sus habilidades cognitivas pueden ayudarlo a procesar nueva información al adquirir dicha información y asignarla a las áreas apropiadas del cerebro. Cuando necesite esta información más adelante, su cerebro también usará habilidades cognitivas para recuperar y usar la información. Al desarrollar habilidades cognitivas, puede ayudar a su cerebro a completar este proceso más rápido y de manera más eficiente y garantizar que comprenda y procese de manera efectiva esta nueva información.

Respecto a las habilidades no cognitivas, Biscarini (2019) señaló que desde la década de 1960, las habilidades blandas se han discutido, pero en ese momento, se consideraban una ayuda y un apoyo para las habilidades duras.

Para Mujica (2015), nos expresó que las llamadas habilidades blandas se refieren a los atributos o características de una persona que le permiten interactuar efectivamente con los demás, generalmente enfocándose en el trabajo, ciertos aspectos del trabajo e incluso todos los días de nuestra vida, dentro de sus dimensiones se muestra el liderazgo gerencial, creatividad, innovación, sentido de responsabilidad, espíritu de trabajo en equipo, así también para Támara (2016) nos menciona que las habilidades no cognitivas se consideran a la memoria, la atención, la planificación, el lenguaje y las habilidades de pensamiento. Las habilidades no cognitivas incluyen madurez emocional, empatía, habilidades interpersonales y comunicación verbal y no verbal, por otro lado Biscarini (2019), manifiesta que a las habilidades no cognitivas los llaman "habilidades blandas", hoy por hoy, el término "suave" ya no puede entenderse como algo de menor importancia, actualmente, las habilidades blandas son las llamadas "habilidades transversales".

De acuerdo a Belloni (2015), nos da a conocer las cuatro principales habilidades blandas, que son las Habilidades personales y manejo de emociones, comunicación, habilidades cognitivas, Organizativo y toma de decisiones, en primer lugar se dará a conocer las habilidades personales y manejo de emociones, se refieren al conocimiento que tienes de ti mismo, para entender a los demás primero debes comprenderte a ti mismo, entender cuáles son tus fortalezas y debilidades y cómo aprovecharlas al máximo para ese trabajo, y para ello podemos hacer las siguientes preguntas ¿Puedes manejar tus emociones? ¿Cómo reaccionas ante un fracaso? ¿Puedes mantener la calma y evaluar qué acciones correctivas debes tomar? ¿Puedes reaccionar ante momentos de estrés? Este grupo también incluye la capacidad de establecer una meta y utilizar todos los medios disponibles para lograrla, en segundo lugar la comunicación, se refiere a la capacidad de establecer relaciones con otros, comprender sus necesidades esta categoría incluye cualidades como la empatía, la escucha, la comunicación simple y clara, la comprensión de diferentes interlocutores y la capacidad de persuadir a otros para que sigan

nuestros proyectos. Saber cómo trabajar en equipo también es una característica muy apreciada en el trabajo, saber cómo colaborar con los colegas, construir relaciones efectivas con ellos, manejar momentos de conflicto, son cualidades esenciales en casi todos los trabajos, en tercer lugar Habilidades cognitivas, aquí se encuentran la capacidad de síntesis y análisis, esencial en un mundo como el nuestro donde está inundado de información, saber elegir los correctos y sintetizarlos para nuestros propósitos son cualidades importantes, la resolución de problemas, es parte de estas habilidades y se refiere a abordar los problemas de manera constructiva, buscar la mejor solución posible, evaluar las alternativas y el impacto que tienen en el resultado final, ser creativo también es importante, en todas las áreas, de hecho significa poder ver soluciones alternativas, nuevos caminos siguiendo un punto de vista diferente. Ciertamente, en este período es una cualidad apreciada por muchos empresarios y como cuarto lugar Habilidades organizativas y toma de decisiones, estar organizado significa conocer: Planificar, organizar, controlar, evaluar y corregir las actividades que realizarán tareas en el menor tiempo posible y el uso de la menor cantidad de recursos. Por lo tanto, es importante saber cómo planificar el trabajo, administrar los tiempos de procesamiento, monitorear las actividades adaptándose a las situaciones y las personas, cuando un individuo tiene la habilidad de organizarse tiene una mejor perspectiva para tomar decisiones las que serán más acertadas debido a la buena planificación que se ha tenido.

Por otro lado, Doménico (2019) nos dice que la Unión Europea actualizó recientemente la lista de habilidades clave para lograr habilidades positivas para todos, integrarse activamente en la sociedad y encontrar un trabajo. Estas habilidades se determinan de acuerdo con ocho aspectos, como la habilidad funcional del alfabeto; habilidad multilingüe; habilidad matemática y tecnología científica y habilidad de ingeniería; habilidad numérica, habilidad personal, social y capacidad de aprendizaje; nacionalidad; competencia empresarial; conciencia y expresión cultural capacidad.

Asimismo, las habilidades transversales se integran con el conocimiento y las habilidades para permitir que las personas dominen habilidades básicas en la vida y el trabajo. Estas habilidades están relacionadas con las áreas de cognición, logro, gestión, relaciones y comunicación. Las habilidades personales

y sociales, incluidas las habilidades blandas, son habilidades transversales que pueden transferirse a través de la dimensión operativa de hacer cosas y deben estudiarse por separado.

Estas habilidades incluyen la capacidad de interactuar y colaborar con otros, habilidades para resolver problemas, creatividad, pensamiento crítico, conciencia, adaptabilidad y la capacidad de identificar formas disponibles de orientación y apoyo para lidiar con la complejidad. La incertidumbre del cambio se prepara para la naturaleza siempre cambiante de las economías modernas y las sociedades complejas.

Según un artículo de la compañía italiana FARE (2019), muestra la importancia de las habilidades blandas, es importante permitir que una persona realice un trabajo de manera efectiva. La gestión de las habilidades sociales es crucial en el mundo del trabajo, aunque estas habilidades son innatas, todos tenemos la capacidad de desarrollarlas, y podemos señalar la capacidad de trabajo en equipo en ellas. Las empresas se enfrentan cada vez más a problemas complejos, cuyas soluciones deben converger en productos y servicios que tengan en cuenta numerosos factores, que a menudo involucran a diferentes sectores empresariales. Esto hace que sea esencial saber cómo interactuar con colegas con diferentes habilidades, cancelar los conflictos tanto como sea posible y proponer soluciones efectivas e innovadoras, así también Resolución de problemas , que es una de las habilidades sociales más solicitadas e importantes en el mundo laboral actual y se refiere a la actitud del empleado hacia los problemas y dificultades, buscando soluciones efectivas, finalmente la Gestión del tiempo, que es otra capacidad muy solicitada para los colaboradores es administrar el tiempo, cumplir con los plazos, identificar los objetivos y alcanzarlos de manera efectiva incluso en momentos de gran estrés. Entonces, un futuro colaborador, incluso si el mejor profesional, pudiera estar solamente en papel y luego no puede comunicarse y trabajar mejor con su equipo, ciertamente no será la mejor opción para una empresa, el desafío en la actualidad es pensar en una formación básica y continua que tenga en cuenta las demandas del mundo del trabajo y que también permita el desarrollo y el aprendizaje de habilidades blandas.

En tercer lugar, se dará a conocer la variable desarrollo de competencias, para el presente proyecto de investigación se ha revisado como fuente de consulta el currículo (2018) de la universidad Cesar Vallejo, debido a que es el currículo vigente de la experiencia curricular de prácticas pre profesionales terminal II, donde se aplicara dicha investigación, en dicho currículo se puede evidenciar que existe dos tipos de competencias las genéricas y las de competencias de especialidad.

Se iniciará explicando las habilidades blandas del perfil del graduado, los estudiantes del décimo ciclo deben cumplir con las siguientes habilidades blandas: utiliza la información de cierta manera para procesar la información de manera responsable y consistente a través del mecanismo de análisis, síntesis, abstracción y reflexión. ; Usar las estrategias típicas de investigación formativa para desarrollar su actitud científica y adaptarlas a la naturaleza de la experiencia del curso; aplicar estrategias de trabajo en equipo, confiados y responsables de lograr objetivos comunes; usar información clave verificada para tomar decisiones relevantes para resolver problemas en su entorno; procesar y comunicar mensajes de manera efectiva para mejorar sus habilidades lingüísticas mediante el uso apropiado de códigos orales, escritos y gráficos ; Aplicar estrategias y tecnologías para aprender y llevar a cabo para siempre, mostrar autonomía, creatividad e innovación; llevar a cabo acciones de proyección social, contribuir al desarrollo sostenible de la comunidad, demostrar responsabilidad social y demostrar habilidades personales e interpersonales basadas en valores, Promover la convivencia y el respeto por la interculturalidad, y demostrar liderazgo y actitud democrática.

Así también se explicara la competencia profesional, donde los estudiantes pueden demostrar su conocimiento de las ocupaciones profesionales de la siguiente manera: planificar y diseñar proyectos de construcción, transporte, hidráulicos y de saneamiento, y aplicar las regulaciones nacionales existentes para mejorar mediante la creatividad, la innovación y el trabajo en equipo. Cooperar para mejorar la calidad de vida; supervisar y ejecutar proyectos de construcción, transporte, energía hidráulica y saneamiento para equipar, mantener, renovar y modernizar la infraestructura para satisfacer las necesidades de la sociedad de una manera eficiente, económica y de

trabajo en equipo; reconocer y construir La importancia de la participación y coordinación de diferentes entidades relacionadas con la industria, con una actitud positiva y trabajo en equipo para optimizar los procesos establecidos en proyectos multidisciplinarios.

Del mismo modo, para Conexión Esan (2016), muestra que el desarrollo de habilidades es un factor básico que puede proporcionar a los empleados habilidades profesionales y habilidades interpersonales, y brindarles oportunidades de crecimiento dentro de la organización. Características principales de las capacidades. Según la investigación de Ramírez, Méndez, Pérez, Olvera (2016), señalaron que hay seis características, de las cuales se pueden mencionar las, las características contextuales, carácter holístico, las dimensiones éticas, las características creativas de transferencia, las características reflexivas y las características evolutivas, dentro de las habilidades generales, se puede mencionar la creatividad, la innovación, la comunicación verbal y no verbal, el liderazgo y la ética, el trabajo en equipo, la investigación y la construcción, respecto a las habilidades específicas, se puede indicar ,la hidráulica, el transporte, la gestión.

Para Cano, Fabregat, Oliver (2018), Competencia general señala que en el marco de la enseñanza, el término "habilidad" está relacionado con "habilidad o idoneidad", que es uno de los significados creados por el diccionario de la Real Academia Española indica la palabra "habilidad" de una persona tiende a dividirse en una serie de habilidades, que están asociadas con la capacidad de toma de decisiones y toman las medidas adecuadas cuando se enfrentan al entorno real. Al comenzar una nueva carrera universitaria (ya sea una carrera, un curso o una asignatura), las habilidades de cualquier estudiante se expandirán, serán imperfectas y, por lo tanto, perfectas (uno u otro rango). Hay heterogeneidad entre unas personas y otras. En algunas competencias, los estudiantes incluso comienzan casi desde cero, mientras que otros no. Este es el esfuerzo que los maestros encuentran que todos los estudiantes disfrutan en el camino del desarrollo de habilidades. Esto significa tener sensibilidad y perspicacia, tener en cuenta la diversidad de identidades, y de acuerdo con esta imaginación (o usar) estrategias apropiadas, e "inspirar" a los estudiantes a actuar en su propio beneficio. ¿Pero es este el verdadero papel del maestro? La

capacitación en habilidades debe incluir las reflexiones de los maestros entre los estudiantes, que refleje el proceso que lo hace pensar (y si toca, expresa o narra), por qué elige un camino (y excluye otros caminos), lo que eventualmente hará en el entorno relevante en el futuro y / o el sufrimiento básico que ha sufrido. El acoplamiento del entrenamiento de habilidades se compone de diferentes estados: incluye determinar cuál es el "objetivo" al "amanecer" y luego facilitar la preparación y evaluación, es decir, estimar el objetivo. Para aquellos que no han interrumpido la vigilancia del gráfico de actividades, las mismas consecuencias están estrechamente relacionadas con la persistencia lograda por los estudiantes, el desempeño arraigado del compromiso con la promesa asumida y el impacto atribuible en ciertas organizaciones.

Por otro lado, para Hernández (2017), la capacidad específica es un método relacionado con la necesidad de concebir una práctica docente universitaria más democrática, al darse cuenta de que la capacitación interdisciplinaria no se limita al aprendizaje en el aula, sino también a participar. La complejidad de la capacitación integral, a través de esta capacitación, puede desarrollar una capacidad específica para proporcionar identidad a los profesionales en ocupaciones específicas. La capacitación de los graduados en educación en una cultura que enfatiza el aprendizaje y la educación continua está relacionada con la preocupación por la relevancia de la educación, y su objetivo estratégico prioritario es proporcionar educación superior para contribuir al desarrollo nacional. A través del desarrollo de los jóvenes, la búsqueda de formas de desarrollar las capacidades de enlace social y laboral es esencial para una integración beneficiosa en la economía del conocimiento.

Machado (2019) nos hizo conscientes de la importancia de las habilidades del ingeniero y nos proporcionó siete aspectos muy importantes en su artículo.

Primero, los ingenieros tienen que resolver una variedad de problemas desde situaciones simples hasta sistemas complejos. Por lo tanto, las soluciones creativas son muy importantes, porque la toma de decisiones no siempre se basa en números y estadísticas para resolver problemas, por lo que se puede demostrar que el desarrollo de capacidades nos permite enfrentar con éxito los problemas.

Segundo, para los ingenieros, es muy importante desarrollar una comunicación efectiva, porque es muy importante, porque los ingenieros deben tener la capacidad de comunicarse con personas en otros campos y con clientes que generalmente no tienen capacitación técnica. La comunicación es uno de los indicadores de habilidad generales que corresponden al cambio y desarrollo de la habilidad. Esta habilidad es muy relevante porque es necesario que un ingeniero traduzca su conocimiento profesional en términos que otros puedan entender durante el proceso de comunicación.

Tercero, para los profesionales de la ingeniería, desarrollar el pensamiento crítico es muy importante porque es una habilidad suave que puede reflejar y cuestionar las acciones y sus efectos. Los ingenieros no solo deben realizar tareas, sino que también deben hacerse una pregunta y planificar lo que están haciendo y lo que harán a continuación. Se deben tomar decisiones en el trabajo todos los días, y las decisiones a menudo son apresuradas y estresantes. Por lo tanto, es importante asociar las habilidades técnicas con el pensamiento crítico y siempre sopesar las fortalezas y debilidades de cada decisión.

Cuarto, aunque el desarrollo de la negociación ha sido bien evaluado, es una habilidad que rara vez se encuentra en la capacitación en ingeniería. Las reglas son claras: las personas con buenas habilidades de negociación definitivamente están en el mercado laboral. Un buen negociador es aquel que enfrenta cada situación que requiere un acuerdo. Debes enfocarte en el interés común, no en la posición que la otra parte podría proponer. Después de todo, lo que se presenta no siempre es la única forma de resolver el problema.

Quinto, trabajo en equipo, esta técnica es para obtener los mejores resultados de todos. Además, es necesario mejorar las habilidades colectivas para que puedan convertirse en jugadores de equipo. Solo mediante el intercambio de responsabilidades entre las personas y la gestión eficaz del trabajo se pueden aprovechar mejor las actividades. Sin embargo, muchos ingenieros, especialmente al principio de sus carreras, están preocupados por esto. Puede no parecer así, pero delegar tareas y mantener el trabajo en equipo para lograr resultados a veces puede ser una tarea desalentadora.

Sexto, la inteligencia emocional es esencial para cualquier posición, pero es especialmente importante bajo presión y alta presión. Los ingenieros trabajan duro para obtener resultados, que generalmente tienen una gran responsabilidad. La sobreproducción es inútil, pero es de mal humor y se ve afectada por cambios bruscos de humor. Las empresas buscan cada vez más profesionales centrados en sí mismos y que puedan permanecer tranquilos y activos en el momento adecuado. Esto proviene del autoconocimiento y la madurez. Además, podemos destacar activamente a los profesionales que tienen la capacidad de ponerse en la posición de los demás y comprender sus sentimientos. Esto se llama empatía.

Séptimo, la gestión del tiempo, controlar la gestión del tiempo es una de las habilidades blandas más importantes para los ingenieros modernos. Teniendo en cuenta los objetivos de control, planificación y planificación de la producción, administrar su propio trabajo de rutina y el tiempo de otras personas puede agregar un gran valor a su trabajo. Este es un profesional que necesita mantenimiento, especialmente en la Industria 4.0. Esta habilidad blanda está directamente relacionada con la productividad. Por lo tanto, si la carga de trabajo es pesada o inactiva durante un período de tiempo, se requiere armonía. Cuando los empleados tienen un exceso de trabajo, se sienten presionados. Por otro lado, si su demanda disminuye, puede perder la motivación. Por lo tanto, este equilibrio es crucial.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Según la finalidad:

Investigación teórica, básica o pura.

Porque se basó en explicaciones teóricas, y su intención básica fue desarrollar teorías, expandir, corregir o verificar el conocimiento descubriendo una amplia gama de contenidos o principios públicos. Dicho proyecto se llevó a cabo para adquirir nuevos conocimientos y nuevos

campos de investigación, pero no han tenido un propósito práctico específico y directo. Su propósito fue crear un sistema de conocimiento teórico sin preocuparse por su aplicación práctica. Estaba orientado a comprender y buscar soluciones a una amplia gama de problemas universalmente efectivos, Landeau (2007).

Según su carácter:

Descriptiva

El propósito fue especificar los atributos, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que deba analizarse. Es decir, solo ha tenido la intención de medir o recopilar de manera independiente o conjunta información sobre los conceptos o variables a los que se refieren, es decir, su propósito no fue indicar la relación entre ellos (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

Explicativa

La investigación explicativa va más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o el establecimiento de relaciones entre conceptos. Es decir, están diseñados para tratar las causas de eventos y fenómenos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centró en explicar por qué ocurre el fenómeno y en qué condiciones se manifiesta o por qué dos o más variables están relacionadas, (Hernández, *et. al.*, 2006).

Según su enfoque:

Investigación cuantitativa.

Debido a que en la presente investigación se mencionó que "los métodos cuantitativos utilizan la recolección de datos para probar hipótesis basadas en mediciones numéricas y análisis estadísticos para establecer patrones de comportamiento y teorías de prueba". (Hernández, *et. al.*, 2006).

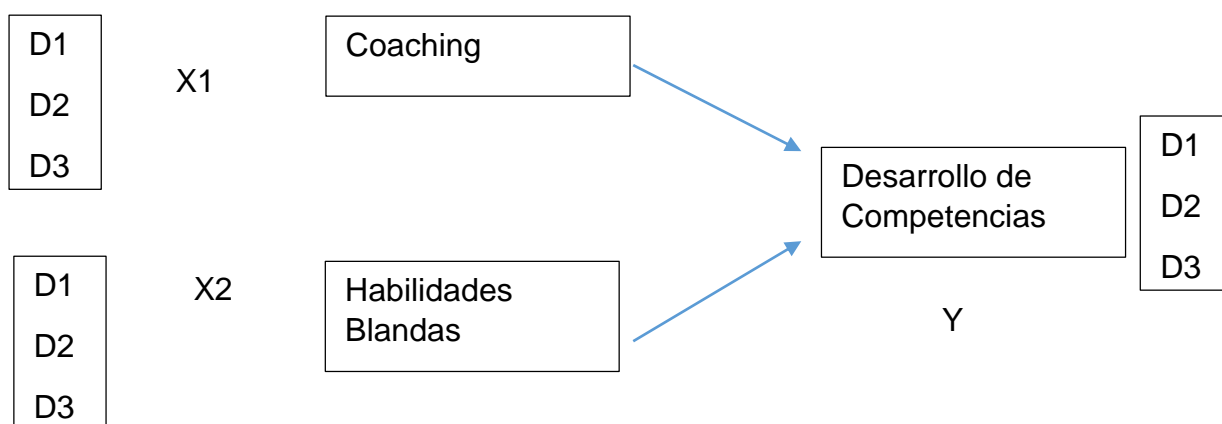
Según el alcance temporal:

Este fue un estudio transversal (segmentado, sincronizado) porque estudio un aspecto del desarrollo del sujeto en un momento dado.

Según la orientación que asume

Investigación fue encauzada a la demostración porque se contrastó teorías.

Diseño de investigación



3.2 variables y Operacionalización

En la investigación se toma en cuenta las variables

V 1: Coaching.

V 2: Habilidades blandas.

V 3: Desarrollo de competencias

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: Finita

Para Martínez (2012), se compone de un número determinado o limitado de elementos. La población de esta investigación fueron los estudiantes del programa académico profesional de Ingeniería Civil de una casa superior de estudio en Nuevo Chimbote, los beneficiarios son los jóvenes que están cursando la experiencia de prácticas pre profesional terminal II, beneficiarios directos de esta investigación.

Población total	59 estudiantes
-----------------	----------------

Fuente: Sistema trilce (2020)

Criterio de inclusión

Estudiantes de la escuela de ingeniería Civil de decimo ciclo.

Criterio de exclusión:

Estudiantes de la escuela de ingeniería civil de primer ciclo al noveno ciclo, así también estudiantes con reserva e inhabilitados.

Muestra

Para Martínez (2012), esta es una serie de medidas que pertenecen a una parte de la población. En este estudio, la población será censal, es decir, la población es igual a la muestra ($M = m$). En este sentido, Ramírez (1997) determinó que la muestra del censo es una muestra que trata a todas las unidades de investigación como muestras.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**Técnicas de recolección de datos**

Este proyecto utilizará la siguiente herramienta: encuesta en línea.

Son un conjunto de preguntas estructuradas, y los encuestados generalmente lo realizan a través de Internet completando formularios. Esta es una forma de contacto más natural, porque consume menos tiempo y es menos costosa que la forma tradicional de recopilar información a través de la interacción uno a uno. Los datos se recopilan y almacenan en una base de datos, y luego son evaluados por expertos en el campo. Adi Bart (2020)

Instrumentos de recolección de datos

Como herramienta para este trabajo de investigación, se empleó el cuestionario.

El cuestionario

Es una herramienta de investigación que consiste en una serie de preguntas, con el propósito de recolectar información de los entrevistados. El cuestionario puede considerarse como una especie de entrevista escrita. Pueden hacerlo cara a cara por teléfono, computadora o correo electrónico. Las encuestas por cuestionario proporcionan una manera relativamente barata, rápida y efectiva de obtener mucha información de un gran número

de personas. Los datos se pueden recopilar con relativa rapidez, ya que no se requiere que el investigador esté presente al completar el cuestionario. Esto es útil para grandes grupos de personas cuando las entrevistas no son factibles (Saul McLeod, 2018).

Validez

Tabla 1. *Juicio de expertos de las variables*

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctor	Jorge adrián Salas Ruiz	Suficiencia
2	Doctor	Rafael Arturo Alba Callacna	Suficiencia
3	Doctor	Rigoberto Cerna Chávez	Suficiencia
4	Doctor	Carlos Alfredo Mendoza Hernández	Suficiencia
5	Doctor	Marianela Karina Solano Campos	Suficiencia
6	Doctor	Cecilia Liliana Temoche Guevara	Suficiencia
7	Doctor	Dora Lourdes ponce Yactayo	Suficiencia

Nota: Certificados de validez. (Anexo N° 10).

Confiabilidad

Tabla 2. *Confiabilidad de los instrumentos de medición*

Variable	Nº de ítems	Coeficiente de confiabilidad
Coaching.	8	Alfa de Cronbach: 0.913
Habilidades blandas.	4	Alfa de Cronbach: 0.913
Desarrollo de competencias	21	Alfa de Cronbach: 0.913

Nota: Prueba piloto (Anexo 9)

3.5 Procedimientos

Estas herramientas se aplicaron a los estudiantes de ingeniería civil en el semestre regular del semestre 2020-II. Después de crear conciencia en cada clase, explicarán las ventajas del proyecto y los objetivos a alcanzar de forma voluntaria.

3.6 Método de análisis de datos

Se Utilizó la herramienta estadística IBM SPSS STATISTICS 22, que es un software estadístico ampliamente utilizado en ciencia de precisión. Este programa nos permitirá analizar datos para crear gráficos y tablas con datos complejos. Además, podemos usar Microsoft Excel porque Son soporte técnico que puede mejorar la eficiencia de los cálculos estadísticos.

3.7 Aspectos éticos

Durante el desarrollo del proyecto, la tesis se compromete a citar correctamente toda la información de acuerdo con los estándares APA, respetar los derechos de propiedad intelectual de diferentes autores y respetar la autenticidad de los resultados, es decir, los resultados son verdaderos y no se inventarán datos. Comparar los resultados de la investigación teniendo en cuenta fuentes confiables, utilizando técnicas de entrenamiento para promover el desarrollo de la capacidad de los estudiantes de ingeniería civil. Comparar los resultados de la investigación y considere fuentes confiables, y use técnicas de capacitación para promover el desarrollo de las habilidades de los estudiantes de ingeniería civil.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos.

Presentación de resultados de la variable coaching, habilidades blandas y Desarrollo de competencias, los cuales se enmarcan en puntuaciones desde 5 (Definitivamente sí), 4 (probablemente sí), 3 (Indeciso), 2 (probablemente no) y 1 (Definitivamente no).

A continuación se darán a conocer los gráficos para cada variable y sus correspondientes dimensiones.

En primer lugar se analizara la variable 1: Coaching

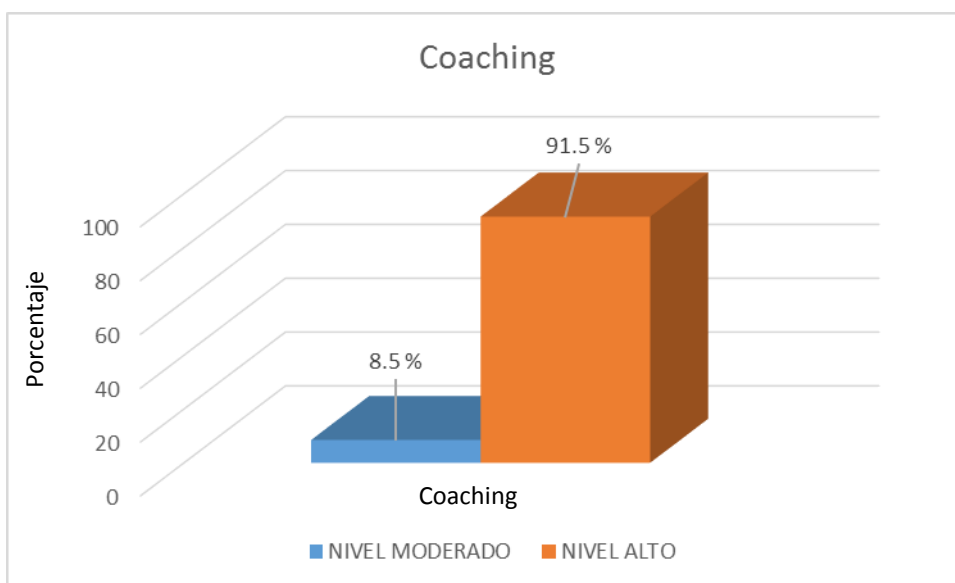


Figura 1. Descripción de los niveles de la variable coaching.

En la figura 1, se observa de una muestra de 59 estudiantes que representa el 100% de la muestra; el 91.5% indicaron que el coaching tiene un nivel alto y el 8.5 % indicaron un nivel moderado, así mismo se observó que ningún estudiante indico que el coaching tiene un nivel bajo.

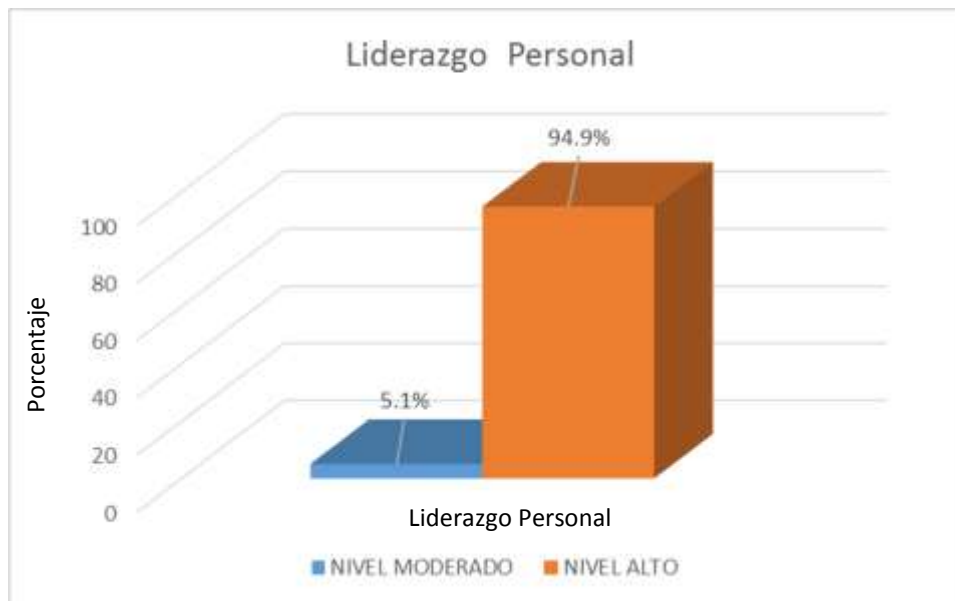


Figura 2. Descripción de los niveles de la dimensión Liderazgo personal

En la figura 2, se observa de una muestra de 59 estudiantes que representa el 100% de la muestra; el 5.1% indicaron que el liderazgo personal tiene un nivel moderado y el 94.9 % indicaron un nivel alto, así mismo se observó que ningún estudiante indico que el liderazgo personal tiene un nivel bajo.

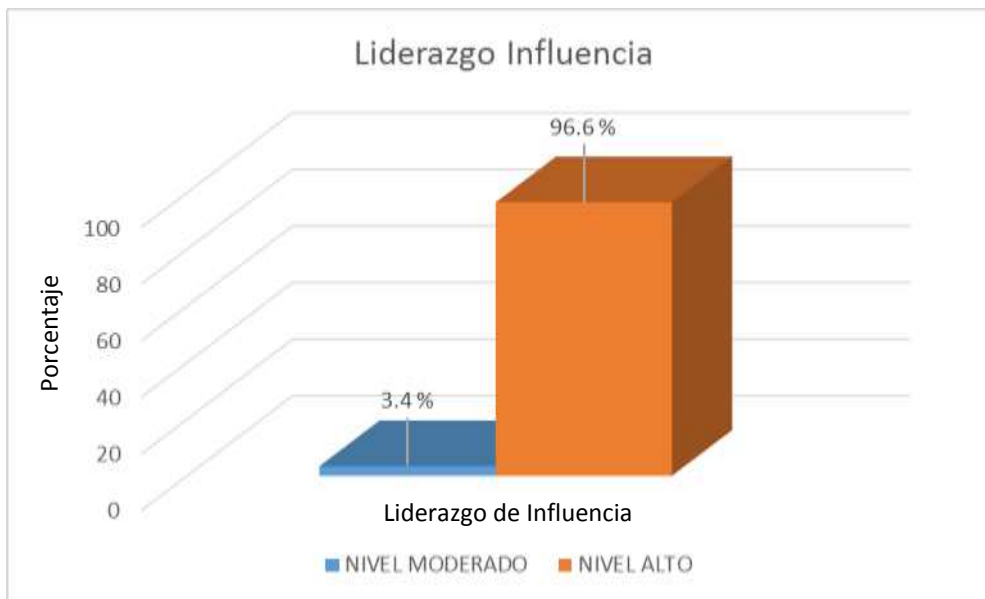


Figura 3. Descripción de los niveles de la dimensión Liderazgo de Influencia

Descripción:

En la figura 3, se observa de una muestra de 59 estudiantes que representa el 100% de la muestra; el 3.4 % indicaron que el Liderazgo de Influencia tiene un nivel moderado y el 96.6 % indicaron un nivel moderado, así mismo se observó que ningún estudiante indico que el Liderazgo de Influencia tiene un nivel bajo.

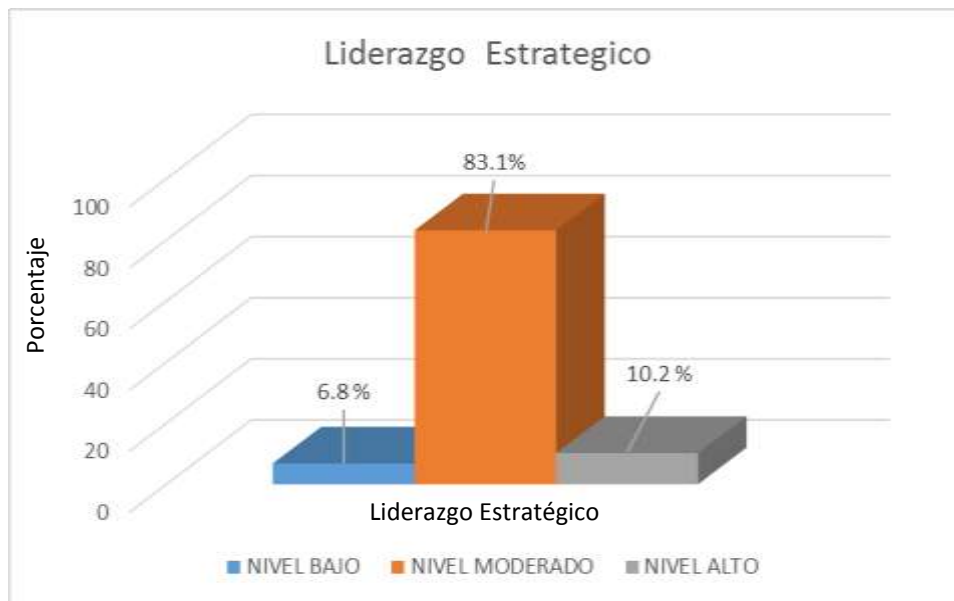


Figura 4. Descripción de los niveles de la dimensión Liderazgo estratégico

Descripción:

En la figura 4, se observa de una muestra de 59 estudiantes que representa el 100% de la muestra; el 6.8 % indicaron que el liderazgo estratégico tiene un nivel bajo, el 83.1 % indicaron un nivel moderado, el 10.2 % indicaron que Liderazgo estratégico tiene un nivel alto.



Figura 5. Descripción de los niveles de la dimensión Liderazgo de resultados

Descripción:

En la figura 5, se observa de una muestra de 59 estudiantes que representa el 100% de la muestra; el 8.5 % indicaron que el Liderazgo de resultados tiene un nivel moderado, el 91.5 % indicaron un nivel alto, así mismo se observó que ningún estudiante indico que el Liderazgo de Influencia tiene un nivel bajo.

En segundo lugar se analizara la variable 2: Habilidades blandas

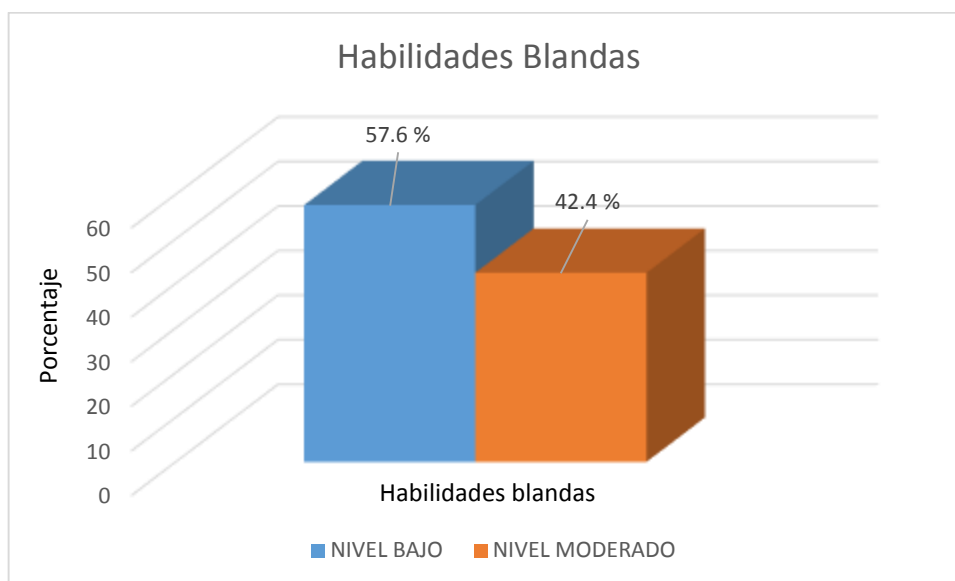


Figura 6. Descripción de los niveles de la Variable Habilidades blandas

Descripción:

En la figura 6, se observa de una muestra de 59 estudiantes que representa el 100% de la muestra; el 57.6 % indicaron que la habilidad blanda presenta un nivel bajo, el 42.4 % indicaron un nivel moderado, así mismo se observó que ningún estudiante indico que las habilidades blandas tiene un nivel alto.

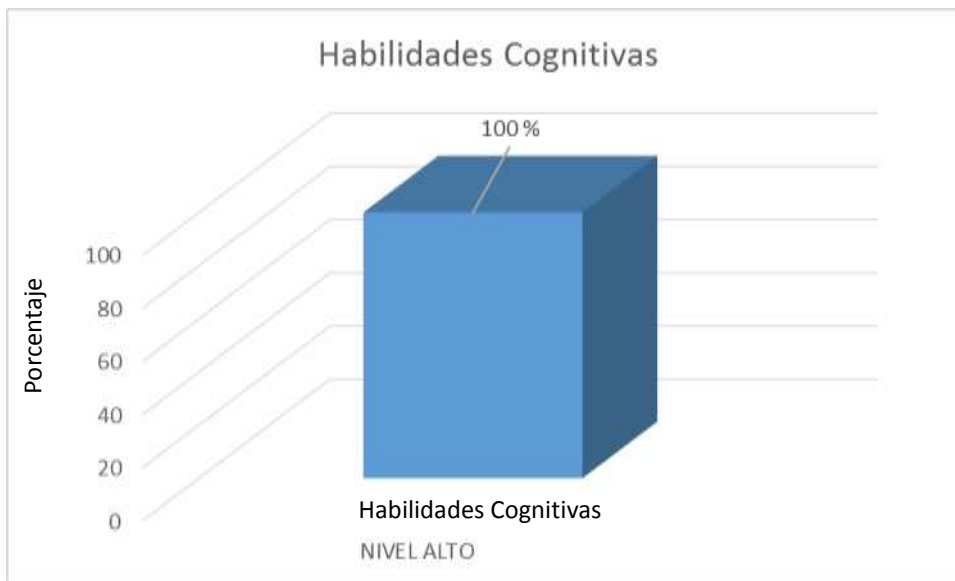


Figura 7. Descripción de los niveles de la Variable Habilidades cognitivas

Descripción:

En la figura 7, se observa de una muestra de 59 estudiantes que representa el 100% de la muestra; el 100 % indicaron que la habilidad cognitiva presenta un nivel alto, así mismo se observó que ningún estudiante indico que la habilidad cognitiva tiene un nivel bajo.

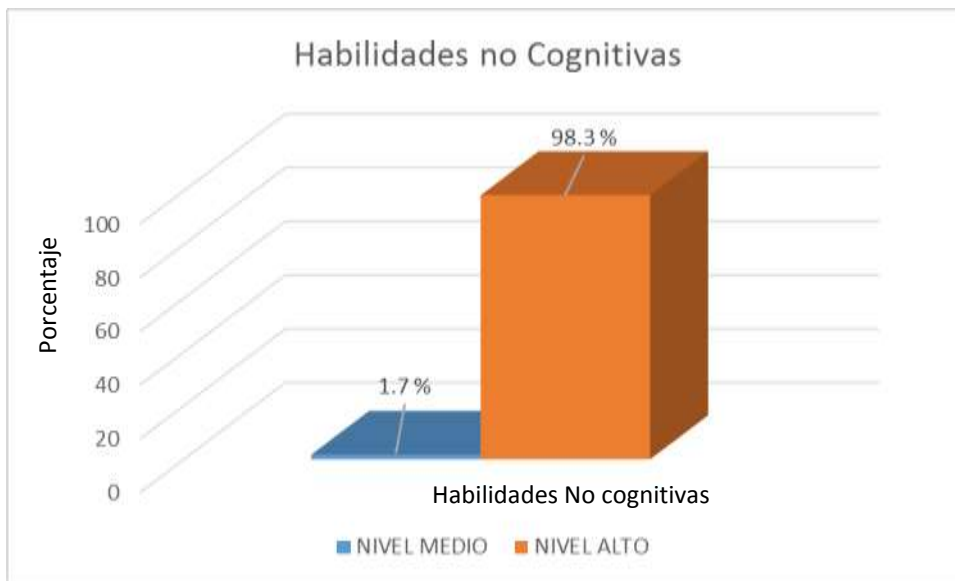


Figura 8. Descripción de los niveles de la Variable Habilidades no cognitivas

Descripción:

En la figura 8, se observa de una muestra de 59 estudiantes que representa el 100% de la muestra; el 1.7 % indicaron que la habilidad no cognitivas presenta un nivel medio, el 98.3 % indicaron que presenta un nivel alto, así mismo se observó que ningún estudiante indico que la Habilidades no cognitivas tiene un nivel bajo.

En tercer lugar se analizara la variable 3: Desarrollo de Competencias

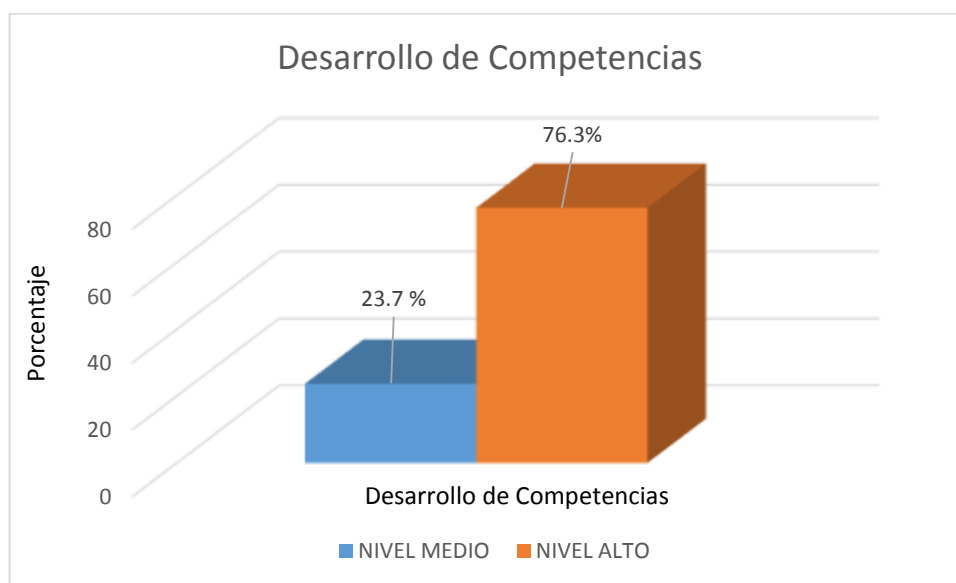


Figura 9. Descripción de los niveles de la Variable Desarrollo de competencias

Descripción:

En la figura 9, se observa de una muestra de 59 estudiantes que representa el 100% de la muestra; el 23.7% indicaron que el Desarrollo de competencias presenta un nivel medio, el 76.3 % indicaron un nivel alto, así mismo se observó que ningún estudiante indico que el Desarrollo de competencias tiene un nivel bajo.



Figura 10. Descripción de los niveles de la Variable Competencias Específicas

Descripción:

En la figura 10, se observa de una muestra de 59 estudiantes que representa el 100% de la muestra; el 6.8 % indicaron que las Competencias Específicas presenta un nivel inicial, el 50.8 % indicaron un nivel medio, así mismo se observó que el 42.4% que Competencias Específicas tiene un nivel alto.

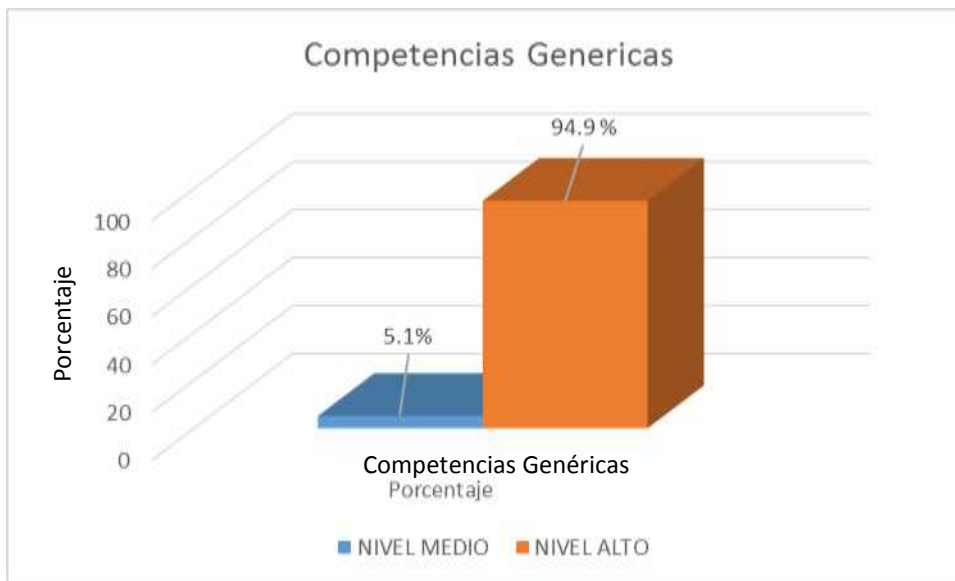


Figura 11. Descripción de los niveles de la Variable Competencias Genéricas

Descripción:

En la figura 11, se observa de una muestra de 59 estudiantes que representa el 100% de la muestra; el 51.6 % indicaron que la Competencias Genéricas presenta un nivel medio, el 94.9 % indicaron un nivel alto, así mismo se observó que ningún estudiante indico que las Competencias Específicas tiene un nivel bajo.

4.2 Prueba de hipótesis

Resultados previos al análisis de los datos

En cuanto a los resultados obtenidos a partir del cuestionario medidos en escala ordinal se asumió la prueba no paramétrica por lo cual se realizó la estadística inferencial con el estadístico de Regresión Logística Ordinal.

Tabla 3.

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de las variables coaching y habilidades blandas que influyen en el desarrollo de competencias

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	19,478			
Final	9,118	10,360	2	,006

Función de enlace: Logit.

Respecto a la información del software Spss a raíz de la información obtenida de la aplicación de los instrumentos , se tuvieron los resultados siguientes donde los resultados estarían explicando la dependencia del coaching y las habilidades blandas que influyen en el desarrollo de competencias en estudiantes del décimo ciclo de ingeniería civil de la universidad Cesar vallejo, asimismo se presenta como valor del Chi cuadrado a 10.360 y p_valor igual a 0.006 frente a la significación estadística α igual a 0.05 ($p_valor < \alpha$), representa que los datos de la variable no son autónomos, es decir que involucra la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 4

Cálculo de las variables para el modelo de regresión logística ordinal

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,927	1	,336
Desvianza	1,235	1	,266

Función de enlace: Logit.

Se muestran los resultados de la bondad de ajuste de la variable, el cual no se rechaza la hipótesis nula; por lo que con los datos de la variable es factible manifestar la dependencia gracias a las variables y la prueba presentada sería el valor estadístico de p_valor 0.336 frente al α igual 0.05. En consecuencia, el modelo y los resultados están explicando la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 5

Coefficientes del coaching y habilidades blandas que influyen en el desarrollo de competencias

Estimaciones de parámetro								
							95% de intervalo de confianza	
							Límite inferior	Límite superior
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.		
Umbral	[Desarrollo_Competencias = 2]	-2,212	,660	11,214	1	,001	-3,506	-,917
Ubicación	[Coaching=2]	-2,750	1,199	5,264	1	,022	-5,099	-,401
	[Coaching=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Habilidades_Blandas=1]	-1,136	,764	2,214	1	,137	-2,633	,361
	[Habilidades_Blandas=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De acuerdo a los procesos desarrollados, se observaron al coaching en el nivel moderado es significativo ($p = 0.022 < 0.05$) respecto a la variable dependiente el desarrollo de competencias en el nivel medio ($p = 0.01 < 0.05$); mientras que en los niveles de las habilidades blandas no son significativas.

Hipótesis general

H₀: No existe influencia entre el coaching, las habilidades blandas y el desarrollo de competencias de los estudiantes de una universidad privada de Chimbote.

H₁: Existe influencia entre el coaching, las habilidades blandas y el desarrollo de competencias de los estudiantes de una universidad privada de Chimbote;

Tabla 6

Pseudo coeficiente de determinación de las variables

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,161
Nagelkerke	,242
McFadden	,160
Función de enlace: Logit.	

De la prueba del pseudo R cuadrado, se puede mostrar la dependencia porcentual del coaching y las habilidades blandas en el desarrollo de competencias en estudiantes del décimo ciclo de ingeniería civil de la universidad Cesar vallejo el cual presenta un coeficiente de Nagelkerke, indicando que la variabilidad del desarrollo de competencias depende el 24.2% del coaching y habilidades blandas en estudiantes del décimo ciclo de ingeniería civil de la universidad Cesar vallejo. Por lo tanto se toma decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación.

Resultados previos al análisis de los datos para la hipótesis específica 1:

Tabla 7

Cálculo del ajuste de los datos para el modelo de las variables liderazgo personal que influyen en el desarrollo de competencias

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	5,924			
Final	5,774	,150	1	,699

Función de enlace: Logit.

Respecto a la información del software Spss a raíz de la información obtenida de la aplicación de los instrumentos, se tuvieron los resultados siguientes donde los resultados estarían explicando la dependencia del liderazgo personal que influyen en el desarrollo de competencias en estudiantes del décimo ciclo de ingeniería civil de la universidad Cesar vallejo, asimismo se tiene al valor del Chi cuadrado es de 0.150 y p_valor es igual a 0.699 frente a la significación estadística α igual a 0.05 ($p_valor > \alpha$), significa que los datos de la variable podrían no ser independientes, es decir que no implicaría la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 8

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,000	0	.
Desvianza	,000	0	.

Función de enlace: Logit.

Se muestran los resultados de la bondad de ajuste de la variable por lo que con los datos de la variable es factible mostrar la no dependencia gracias a las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de p_valor (.) frente al α igual 0.05. Por tanto, el modelo y los resultados no están explicando la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 9

Presentación de los coeficientes del liderazgo personal que influyen en el desarrollo de competencias

Estimaciones de parámetro							
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	95% de intervalo de confianza
							Límite inferior Límite superior
Umbral	[Desarrollo_de_competencias = 2]	-1,196	,317	14,285	1	,000	-1,817 -,576
Ubicación	[Liderazgo_Personal = 2]	-,503	1,265	,158	1	,691	-2,982 1,976
	[Liderazgo_Personal = 3]	0 ^a	.	.	0	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De acuerdo a los trabajos desarrollados, se observaron que al liderazgo personal en el nivel moderado es significativo ($p = 0.000 < 0.05$) respecto a la variable dependiente el desarrollo de competencias en el nivel medio ($p = 0.691 > 0.05$), es decir cuando los estudiantes indican un nivel moderado en el liderazgo personal no se estaría explicando el desarrollo de competencia en el nivel medio.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo general, determinar la influencia del coaching, las habilidades blandas en el desarrollo de competencias en estudiantes universitarios de nuevo Chimbote, se observó en la figura 1, que el 91.5% de los estudiantes indicaron que el coaching tiene un nivel alto y el 8.5 % indicaron un nivel moderado, así mismo se observó que ningún estudiante en el coaching tiene un nivel bajo; por otro lado en la contrastación de las hipótesis se determinó rechazar la hipótesis nula debido a que se observó que existe influencia del coaching, las habilidades blandas en el desarrollo de competencias en estudiantes universitarios, debido a que se presenta un valor del Chi cuadrado de 10.360 y p_valor igual a 0.006 frente a la significación estadística α igual a 0.05 ($p_valor < \alpha$), representa que los datos de la variable no son independientes, es decir que involucra la dependencia de una variable sobre la otra, así también se muestra al coeficiente de Nagelkerke, involucrando que la variabilidad del desarrollo de competencias depende el 24.2% del coaching del coaching y habilidades blandas en estudiantes universitarios, de la misma manera se ha tenido resultados similares en la investigación realizada por Almeida (2018) que muestra que con la aplicación de las técnicas del coaching en los estudiantes se han obtenido excelentes resultado, ratificando lo manifestado teóricamente por Lozano (2018) que nos indica que el coaching es una excelente herramienta que nos permite capacitar habilidades profesionales y personales con ello permite contribuir a la gestión mejorando nuestras destrezas.

Según el primer objetivo específico, determinar la influencia del liderazgo personal en relación al desarrollo de competencias, se puede verificar en la Figura 2. Descripción de los niveles de la dimensión Liderazgo personal, que el 5.1% indicaron que el liderazgo personal tiene un nivel moderado y el 94.9 % indicaron un nivel alto, así también que ningún estudiante indicó que el liderazgo personal tiene un nivel bajo, debido a que se presenta un valor del Chi cuadrado 0.150 y p_valor igual a 0.699 frente a la significación estadística α igual a 0.05 ($p_valor > \alpha$), significa que los datos de la variable podrían no ser independientes, es decir que no implicaría la dependencia de una variable sobre la otra, así también se muestra el coeficiente de Nagelkerke, involucrando que la

variabilidad del desarrollo de competencias depende el 0.4% del liderazgo personal en estudiantes del décimo ciclo de ingeniería civil de la universidad César Vallejo. Por lo tanto se toma decisión de aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis de investigación, según el resultado de la significancia: $0.691 > 0.05$, de la misma manera se ha tenido la investigación de Portocarrero (2018) que dentro de sus conclusiones manifiesta que el liderazgo personal como parte de la dimensión del coaching ha logrado un 64.6% en la mejora de competencias personales de los estudiantes, lo que confirma lo manifestado por la empresa italiana siviluppo leadership (2011), que muestra que el liderazgo personal logra objetivos establecidos a través de la motivación, la comunicación y la responsabilidad compartida, mientras que otros obviamente lo hacen sin restricciones y al mostrar diferentes tipos, creando cambios positivos para sí mismos y para otros, como la organización Liderazgo estratégico, liderazgo de equipo de una empresa o deporte, liderazgo de un grupo de amigos, pero en este caso, debe centrarse en nuestro propio liderazgo, como un rasgo de personalidad, nos guiará para lograr el desarrollo personal con éxito, finalmente se puede indicar que no existe influencia entre el liderazgo personal y el desarrollo de competencias en los estudiantes del décimo ciclo de ingeniería civil.

Según el segundo objetivo específico, determinar el predominio del liderazgo de influencia en relación al desarrollo de competencias, se verifica en la figura 3, Descripción de los niveles de la dimensión Liderazgo de Influencia; el 3.4 % indicaron que el Liderazgo de Influencia tiene un nivel moderado y el 96.6 % indicaron un nivel bajo, así mismo se observó que ningún estudiante indicó que el Liderazgo de Influencia tiene un nivel bajo, por otro lado en la contrastación de hipótesis se puede evidenciar la dependencia del liderazgo de influencia intervienen en el desarrollo de competencias en los estudiantes debido a que se presenta un valor del Chi cuadrado de 0.673 y p_valor igual a 0.412 frente a la significación estadística α igual a 0.05 ($p_valor > \alpha$), representa que los datos de dicha variable podrían no ser independientes, es decir que no implicaría la dependencia de una variable sobre la otra, así también se muestra un coeficiente de Nagelkerke, involucrado en la variabilidad del desarrollo de competencias depende el 1.7% del liderazgo de influencia en estudiantes del

décimo ciclo de ingeniería civil. Por lo tanto se toma decisión de aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis de investigación, según el resultado de la significancia: $0.400 > 0.05$, se ha tenido resultados en la investigación de Almeida (2018) que dentro de sus conclusiones manifiesta que el liderazgo de influencia como parte de la dimensión del coaching que al aplicarse un programa de orientación didáctica y conceptual se asegura y promueve estrategias de orientación educativa promoviendo cambios cognitivos, emocionales y de comportamiento para expandir la capacidad de actuar sobre la base del logro de objetivos propuestos, para el respaldo teórico se ratifica lo manifestado por García (2016), cuando una persona puede lograr una colaboración voluntaria e incluso entusiasmo por su equipo de trabajo, tiene un liderazgo de influencia "alto impacto". Para lograr esto, uno debe considerar la certificación de liderazgo para ser coherente, se debe apreciar, agradecer, resolver y confiar.

Según el tercer objetivo específico, determinar la influencia del liderazgo estratégico en relación al desarrollo de competencias, se observa en la figura 4, descripción de los niveles de la dimensión Liderazgo estratégico, el 6.8 % indicaron que el liderazgo estratégico tiene un nivel bajo, el 83.1 % indicaron un nivel moderado, el 10.2 % indicaron que Liderazgo estratégico tiene un nivel alto, por otro lado en la contrastación de la hipótesis se determinó aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis de investigación, según el resultado de la significancia: $0.996 > 0.05$, debido a que presenta un valor del Chi cuadrado de 15.067 y p_valor igual a 0.001 frente a la significación estadística α igual a 0.05 ($p_valor > \alpha$), representa que los datos de la variable no son independientes, es decir que involucra la dependencia de una variable sobre la otra, así también se muestra al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad del desarrollo de competencias depende el 33.9% del liderazgo estratégico en estudiantes del décimo ciclo de ingeniería civil de la universidad César Vallejo, así también se ha tenido la investigación de Patacsil (2017) que dentro de sus conclusiones manifiesta que las habilidades sociales clave como el trabajo en equipo y las habilidades de comunicación, son las más relevantes para que los estudiantes mejoren su aceptación. Aunque es necesario mejorar otras habilidades de negociación y pensamiento crítico, no son tan importante en el nivel básico adecuado para estudiantes universitarios lo que ratifica lo

manifestado por Fierro (2012), Debido a que el liderazgo estratégico involucra a toda la organización y su relación con su entorno, esta es una habilidad intangible que causará diferencias en las capacidades centrales de la organización, y quien debe implementar y ejecuta dichas estrategias es la alta gerencia .

Según el cuarto objetivo específico, determinar la influencia del liderazgo de resultados en relación al desarrollo de competencias, se observa en la Figura 5. Descripción de los niveles de la dimensión Liderazgo de resultados se observa el 8.5 % indicaron que el Liderazgo de resultados tiene un nivel moderado, el 91.5 % indicaron un nivel alto, así mismo se observó que ningún estudiante indico que el Liderazgo de Influencia tiene un nivel bajo, Por otro lado en la contrastación de la hipótesis se determinó aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis de nula, según el resultado de la significancia: $0.014 < 0.05$, debido a que presenta un valor del Chi cuadrado de 7.902 y p_valor igual a 0.005 frente a la significación estadística α igual a 0.05 ($p_valor > \alpha$), representa que los datos de la variable podrían no ser independientes, es decir que no implicaría la dependencia de una variable sobre la otra, así también tiene al coeficiente de Nagelkerke, indicando que la variabilidad del desarrollo de competencias depende el 18.8% del liderazgo de resultados en estudiantes del décimo ciclo de ingeniería civil de la universidad César Vallejo, de la misma manera en la investigación de Almeida (2018) muestra que en las circunstancias actuales en que se desarrollan las empresas, hace que las mismas estén constantemente innovando para mantenerse a la vanguardia en la competencia, para este propósito se creó el coaching empresarial, el que prepara al capital humano de manera técnica y eficiente con rostro humano, viendo las potencialidades y capacidades de los integrantes con un solo objetivo, "desenvolvimiento con capacidad" en otras palabras, más que ayudarles, es que por sí solo descubran las intrínsecas valoraciones que tiene el funcionario o colaborador que beneficia a la empresa. Entonces no se trata de que el coach exponga sus conocimientos, se trata es que el coache saque a relucir su riqueza, permitiendo y gestionando la relación profesional permanente que ayuda con objetividad al trabajador, lo que permitirá obtener resultados extraordinarios en la vida, profesión empresa o negocio de las personas". Permitiendo que las personas profundicen, aumente la capacidad de rendimiento mejorando la

calidad de vida de las personas, teniendo con ello un mayor liderazgo de resultado, lo que ratifica lo manifestado por el grupo de Desarrollo Humano (2017), que el liderazgo de resultados, los líderes y sus equipos de liderazgo deben tener las habilidades necesarias para desarrollar el proceso de cambio y evolución para establecer y alcanzar los objetivos de la organización. En términos de liderazgo en resultados, los líderes pueden optimizar e implementar estrategias, lograr resultados y mejorar las capacidades organizacionales.

Según el quinto objetivo específico, determinar la influencia de las habilidades cognitivas en relación al desarrollo de competencias, se puede verificar en la Figura 7, se observa de una muestra de 59 estudiantes que representa el 100% de la muestra; el 100 % indicaron que la habilidad cognitiva presenta un nivel alto, así mismo se observó que ningún estudiante indicó que la habilidad cognitiva tiene un nivel bajo, por otro lado en la contrastación de hipótesis se determina aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula, según el resultado de la significancia: $p < 0.05$, asimismo se muestra un valor del Chi cuadrado de 0.000 y p_valor igual a 0 frente a la significación estadística α igual a 0.05 ($p_valor < \alpha$), representa que los datos de la variable podrían ser independientes, es decir que no implicaría la dependencia de una variable sobre la otra., así también se tiene un valor del coeficiente de Nagelkerke, involucrando que la variabilidad del desarrollo de competencias que depende del 0.0% de las habilidades cognitivas en estudiantes del décimo ciclo de ingeniería civil de la universidad César Vallejo. Por lo tanto se toma decisión de aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula, según el resultado de la significancia: $0.000 < 0.05$, Lo que discrepa con la investigación de Patacsil (2017), que manifiesta que las habilidades blandas son clave, como el trabajo en equipo y las habilidades de comunicación, son las más relevantes, para que los estudiantes mejoren su aceptación. Las habilidades blandas son tan importantes como las habilidades técnicas, especialmente para empresas involucradas en brindar servicio al cliente. La importancia de las habilidades sociales se considera una herramienta de comunicación orientada al cliente, Necesitan ayudar a los estudiantes a perfeccionar las habilidades blandas relevantes, porque los empleadores otorgan gran importancia a las habilidades blandas. Se debe animar a las universidades al desarrollo académico

fomentando esas habilidades, Esto puede ayudar a cerrar la brecha entre las habilidades futuras, lo que la industria necesita y las habilidades enseñadas y desarrolladas en la institución, teóricamente se sustenta lo manifestado por Mujica (2015), quien expresó que las llamadas habilidades blandas se refieren a los atributos o características de una persona que le permiten interactuar efectivamente con los demás, generalmente enfocándose en el trabajo, ciertos aspectos del trabajo e incluso todos los días de nuestra vida, dentro de sus dimensiones se muestra el liderazgo gerencial, creatividad, innovación, sentido de responsabilidad, espíritu de trabajo en equipo.

Según el sexto objetivo específico, determinar la influencia de las habilidades no cognitivas en relación al desarrollo de competencias, se puede evidenciar en la Figura 8, se observa que de una muestra de 59 estudiantes que representa el 100% de la muestra; el 1.7 % indicaron que la habilidad no cognitivas presenta un nivel medio, el 98.3 % indicaron que presenta un nivel alto, así mismo se observó que ningún estudiante indico que la Habilidades no cognitivas tiene un nivel bajo , por otro lado en la contrastación de hipótesis se determinó aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis de nula, según el resultado de la significancia: $-< 0.05$, debido a que el valor del Chi cuadrado es 0.547 y p_valor es igual a 0.460 frente a la significación estadística α igual a 0.05 ($p_valor > \alpha$), muestra que los datos de la variable podrían no ser independientes, es decir que no implicaría la dependencia de una variable sobre la otra , así también se tiene al coeficiente al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad del desarrollo de competencias depende un 1.4% respecto a las habilidades no cognitivas en estudiantes del décimo ciclo de ingeniería civil de la universidad César Vallejo, de la misma manera se ha tenido resultados similares en la investigación de Glaitti (2018) donde manifiesta que las habilidades no cognitivas dentro de ellas la motivación para usar su conocimiento de habilidades blandas está estrechamente relacionada con el enfoque del estudiante en sus objetivos académicos, dichas habilidades no cognitivas han tenido un impactos en los participantes en sus habilidades blandas y la confianza que permitió el desarrollo de sus objetivos académicos , lo que ratifica lo manifestado por Indeed (2019), quien detalló que las habilidades cognitivas son las formas que su raciocinio recuerda, razonar, atraer la atención,

pensar, leer y aprender. Sus habilidades cognitivas pueden ayudarlo a procesar nueva información al adquirir dicha información y asignarla a las áreas apropiadas del cerebro. Cuando necesite esta información más adelante, su cerebro también usará habilidades cognitivas para recuperar y usar la información. Al desarrollar habilidades cognitivas, puede ayudar a su cerebro a completar este proceso más rápido y de manera más eficiente y garantizar que comprenda y procese de manera efectiva esta nueva información.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Existe influencia del coaching, las habilidades blandas en el desarrollo de competencias en estudiantes universitarios de nuevo Chimbote, con coeficiente de Nagalkerke de 24.2% lo cual implica que la variabilidad del desarrollo de competencias depende del coaching y de las habilidades blandas y significancia en el nivel 2 del coaching = $0.022 < 0.05$ y no significativo en el nivel 1 en las habilidades blandas = $0.137 > 0.05$.

Segundo: No existe influencia del liderazgo personal en el desarrollo de competencias en estudiantes universitarios de nuevo Chimbote, con coeficiente de Nagalkerke de 0.4% lo cual implica que la variabilidad del desarrollo de competencias no depende del liderazgo personal y significancia en el nivel 2 del liderazgo personal = $0.691 > 0.05$

Tercero: No existe predominio del liderazgo de influencia en el desarrollo de competencias en estudiantes universitarios de nuevo Chimbote, con coeficiente de Nagalkerke de 1.7% lo cual implica que la variabilidad del desarrollo de competencias no depende del liderazgo de influencia y significancia en el nivel 2 del liderazgo de influencia = $0.400 > 0.05$

Cuarto: No existe influencia del liderazgo estratégico en el desarrollo de competencias en estudiantes universitarios de nuevo Chimbote, con coeficiente de Nagalkerke de 33.9% lo cual implica que la variabilidad del desarrollo de competencias no depende del liderazgo estratégico y significancia en el nivel 1 del liderazgo estratégico = $0.996 > 0.05$

Quinto: Existe influencia del liderazgo de resultados en el desarrollo de competencias en estudiantes universitarios de nuevo Chimbote, con coeficiente de Nagalkerke de 18.8% lo cual implica que la variabilidad del desarrollo de competencias depende del liderazgo de resultados y significancia en el nivel 2 del liderazgo de resultados = $0.014 < 0.05$

Sexto: Existe influencia de las habilidades cognitivas en el desarrollo de competencias en estudiantes universitarios de nuevo Chimbote, con coeficiente de Nagalkerke de 0.0% lo cual implica que la variabilidad del desarrollo de competencias depende de las habilidades cognitivas y significancia en el nivel 2 del de las habilidades cognitivas = - < 0.05

Séptimo: Existe influencia de las habilidades no cognitivas en el desarrollo de competencias en estudiantes universitarios de nuevo Chimbote, con coeficiente de Nagalkerke de 1.4% lo cual implica que la variabilidad del desarrollo de competencias no depende de las habilidades no cognitivas y significancia en el nivel 2 de las habilidades no cognitivas = - < 0.05

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Al Director Nacional de Ingeniería civil que se programe a nivel nacional como política de escuela talleres de coaching educativo, debido a que según la presente investigación el coaching si influyen en el desarrollo de competencias de los estudiantes universitarios.

Segundo: Al Director Nacional de Ingeniería civil, que se programe a nivel nacional, talleres sobre liderazgo personal, que si bien es cierto según la presente investigación no influye en las en el desarrollo de competencias en estudiantes universitarios, es necesario un fortalecimiento.

Tercero: Al Director Nacional de Ingeniería civil, que se programe a nivel nacional talleres sobre liderazgo de influencia, que si bien es cierto según la presente investigación No existe predominio en las en el desarrollo de competencias en estudiantes universitarios, es necesario un fortalecimiento.

Cuarto: Al Director Nacional de Ingeniería civil, que se programe a nivel nacional talleres sobre liderazgo estratégico, que si bien es cierto según la presente investigación No existe influencia en el desarrollo de competencias en estudiantes universitarios, es necesario un fortalecimiento.

Quinto: Al Director Nacional de Ingeniería civil que se programe a nivel nacional como política de escuela talleres de liderazgo de resultados, debido a que según la presente investigación el liderazgo de resultados si influyen en el desarrollo de competencias de los estudiantes universitarios.

Sexto: Al Director Nacional de Ingeniería civil que se programe a nivel nacional como política de escuela talleres de especialidad, debido a que según la presente investigación las habilidades cognitivas si influyen en el desarrollo de competencias de los estudiantes universitarios.

Séptimo: Al Director Nacional de Ingeniería civil que se programe a nivel nacional como política de escuela talleres de habilidades no cognitivas, debido a que según la presente investigación las habilidades no cognitivas si influyen en el desarrollo de competencias de los estudiantes universitarios.

VIII. PROPUESTA (DOCTORADO)

PROPUESTA DE ACOMPAÑAMIENTO COACHING

CONTENIDO

- I. Fundamentos del plan de acompañamiento académico
- II. Objetivos del plan de acompañamiento académico
- III. Funciones del coach
- IV. Responsables del taller del coach educativo
- V. Metodología del sistema coaching
- VI. Propuesta de Plan

I. Fundamentos de la propuesta de acompañamiento de coaching

El sistema universitario ha comenzado a cambiar, adoptando los principios de calidad, movilidad, diversidad, equidad y competitividad, cambios que han afectado a carreras, cursos y formatos de enseñanza.

Hoy en día, una tendencia significativa es considerar la responsabilidad de la educación universitaria en la formación integral de los estudiantes, y en la que el aprendizaje de los estudiantes no solo debe considerarse como la adquisición de conocimientos, sino también como el desarrollo de sus capacidades y competencias lo que permitirá la convivencia en condiciones de equidad e igualdad, para el manejo de procedimientos en condiciones de equidad e igualdad, gestión de procesos de trabajo y conocimientos con una actitud positiva hacia la profesión que se forma; brindar un desarrollo personal y máximo avance en el desarrollo social a través de las aportaciones personales.

Actualmente de acuerdo a las características de la sociedad y las universidades, se debe plantear nuevas ideas sobre el aprendizaje de los estudiantes universitarios, se requieren cambios en las experiencias curriculares de las universidades y los objetivos de la enseñanza, así también cambiar el papel de los profesores y los estudiantes universitarios. En la actualidad, el aprendizaje es más importante que la enseñanza. Enfatizando la necesidad de pasar del profesor que enseña al alumno que aprende; del programa al currículo; del docente como fuente del saber al docente como un experto y facilitador del aprendizaje. Por tanto, el nuevo modelo de enseñanza universitaria considera que “el docente ya no es la fuente de conocimiento actualmente debe desarrollar funciones de guía, consultor, asesor y facilitador” (García, 2004). En este contexto el profesor sobre todo deberá ser:

- Un estructurador de la experiencia curricular y los conocimientos que imparte.
- Un profesional que motive al estudiante, que le haga apasionarse por lo que aprende.
- Un docente orientador, guía en los procesos del aprendizaje, en el desarrollo integral del estudiante.
- evaluador de procesos y productos educativos.

El asumir compromisos de mejora continua genera un cambio en el paradigma universitario, en el que los roles de profesores y estudiantes han sufrido un cambio total. Este importante cambio implica una adaptación, incluyendo nuevas ideas, principalmente sobre el rol de los profesores universitarios. En este concepto, la tutoría (Académica, personal o profesional) tiene especial trascendencia en la vida académica de los estudiantes. Por tanto, los mentores deben sumarse a las funciones tradicionales de profesores e investigadores.

El coaching académico comprende el proceso de ayudar y acompañar a los estudiantes en el proceso de su formación, en este proceso los docentes que han sido capacitados en la función de coach, prestan atención personal al estudiante o un grupo de estudiantes. Se puede apreciar que el coaching académico es un proceso de acompañamiento personal y académico, que tiene como objetivo mejorar el desempeño, resolver problemas de aprendizaje y desarrollar hábitos de aprendizaje, trabajo y reflexión, convivencia social o inserción laboral. En el ámbito académico de la universidad, las actividades de coach constituyen un elemento inherente a las actividades docentes en la perspectiva de la educación integral.

Esta nueva estrategia está siendo promovida por Europa, lo que se espera extenderla a todos los estados de dicho continente, se han estudiado previamente los impactos en los estudiantes y su rendimiento, obteniéndose resultados muy satisfactorios, dentro de las ventajas del coaching académico se pueden mencionar algunos aspectos; en principio que el coaching es una

nueva herramienta de trabajo que puede ayudar a los estudiantes a comprenderse a sí mismos y diagnosticar en que aspectos necesita mejorar y cómo mejorar ; inmediatamente se puede manifestar que el coaching académico puede ayudarlos a superar sus limitaciones, otro de los beneficios del Coaching académico es el descubrimiento por parte del estudiante de sus habilidades y lo que es más importante, cómo usarlas en su beneficio y hacer de esta habilidad una fortaleza ;por otro lado desde la mirada del educador el Coaching educativo es mejorar la relación docente-estudiante ,debido a que el docente deja su fase de adversario de los estudiantes para convertirse en un guía para cada uno de ellos; con esta metodología el docente adquiere nuevos conocimientos acerca de la realidad de sus alumnos, como pueden ser sus inquietudes y problemas. Finalmente el resultado que origina el coaching académico en los estudiantes se puede abreviar en un solo término: motivación, tiene a su disposición un profesional que los aconseja y conoce a la hora de planificar su currículo es más adaptado a su capacidades.

Esta investigación nació a raíz de los trabajos de supervisión de prácticas pre profesionales que he realizado a los estudiantes, dentro de dichas actividades consistía en entrevistar al jefe inmediato de los educandos dentro de los cuales dichos profesionales me indicaban que los jóvenes de la escuela de ingeniería civil eran buenos en su especialidad, sin embargo tenían deficiencias en las habilidades interpersonales, motivo por el cual se analizó dichas circunstancias y se planteó una solución para esta debilidad en los estudiantes, siendo ello la aplicación de las técnicas del coaching académico.

Para nuestros fines el coaching académico es una acción complementaria que radica en orientar a los estudiantes a partir del conocimiento de sus problemas y necesidades académicas, personales y aspiraciones profesionales.

II. Objetivos del plan de acompañamiento de coaching

2.1. Objetivos generales

- Mejorar el desempeño académico del estudiante a través de acciones de orientación personalizada intencionada y sistematizada por el coach.
- Contribuir a la formación integral del futuro profesional en el desarrollo de competencias personales y profesionales.

2.2. Objetivos específicos

- Desarrollar acciones de orientación y seguimiento para reducir los niveles de desaprobación de los estudiantes.
- Mejorar los resultados académicos de los estudiantes a partir de la implementación del sistema.
- Reducir los niveles de abandono y movilidad en la carrera de los estudiantes
- Mejora las competencias de los estudiantes para garantizar su desempeño en su proceso de formación

III. Funciones del coach

a) Coach individual:

- Fomentar el conocimiento y aceptación de sí mismo
- Identificar y orientar los estilos de aprendizajes individuales para mejorar su desarrollo de competencias
- Orientar el aprendizaje con estrategias de aprendizaje fuentes de información.
- Fomentar el desarrollo de habilidades de pensamiento crítico.
- Promover habilidades en la toma de decisiones trascendentes y oportunas de tipo personal, profesional y académico.
- Potencial la capacidad de autonomía del estudiante y trabajo colaborativo en el equipo.

b) Coach grupal:

- Orientar la solución de los problemas derivados de la personalidad, sociales y familiares.
- Desarrollar el sentido de responsabilidad y de comunicación eficaces
- Fomentar la comprensión y respeto hacia los demás estudiantes y docentes.
- Realizar el seguimiento académico de los estudiantes, enfatizando la orientación en los estudiantes con rendimiento bajo.

IV. Responsables del taller del coach educativo

- La coordinación de escuela profesional de ingeniería civil – universidad cesar vallejo Chimbote
- Docente de prácticas pre profesionales terminal II

V. Metodología del sistema coaching

La función tutorial se realizará de forma virtual dada la pandemia COVID 19, mediante la plataforma Zoom, en una relación directa del tutor con los estudiantes, en horarios preestablecidos, atendiéndose a los estudiantes de forma individual y grupal. Las estrategias comprenden un conjunto de técnicas para cada uno de los procesos:

Técnicas de detección:

- Informes de rendimiento académico
- Informes de finalización de semestre y año académico
- Informes de seguimiento (rendimiento académico por alumno)

Técnicas de atención:

- Entrevistas
- Intercambio entre docentes y coach
- Trabajo con los demás docentes y directivos
- Torbellino de ideas
- Phillips 66
- Debate dirigido (discusión guiada)
- Pequeño grupo de discusión

Técnicas de seguimiento:

- Plan de evaluación de las acciones del sistema de coach
- Reuniones mensuales de evaluación del Plan de coach
- Técnicas de evaluación de conformidad
- Evaluación con los estudiantes
- Evaluación realizada por los docentes

VI. Propuesta de Plan

PLAN DE COACHING	1. ¿Qué quieres lograr en estos encuentros de Coaching?									
	2. ¿Para qué quieres trabajar este/los temas?									
	3. ¿Cuáles van a ser los indicadores que te "avisen" que estás logrando lo que quieres?									
PLAN COACHING										
Registro de los Coaching	Situación actual	Estado de ánimo predominante	Situación deseada	Estado de ánimo deseado	Área de mejora	¿Qué necesitas que pase para poder observar un cambio?	¿En qué ámbitos o situaciones quieres observar ese cambio?	¿Qué aprendí en la sesión de Coaching?	¿Con qué te quieres comprometer?	¿Qué acciones nuevas vas a poder generar?
Nº sesión: Tema a trabajar:										
Nº sesión: Tema a trabajar:										
Nº sesión: Tema a trabajar:										
Nº sesión: Tema a trabajar:										
Nº sesión: Tema a trabajar:										

REFERENCIAS

Ahedo J. y Danvila I. (2013). *Las nuevas tecnologías como herramientas que facilitan la educación formativa en la educación*. Recuperado de:

<http://www.seeci.net/cuiciid2013/PDFs/UNIDO%20MESA%202%20DOC ENCIA.pdf>

Almeida L. (2018). *Estrategia didáctica de coaching académico concertado en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje de la Asignatura de Microeconomía de la carrera de Economía en las universidades públicas de la provincia del Guayas* (Tesis doctoral. Universidad Nacional Mayor de san Marcos. Lima, Perú). Recuperada de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10299/Almeida_vl.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Barrón, M. (2018). *Habilidades blandas para mejorar la interacción en el aula en docentes de la institución educativa “Ricardo Palma” de Acopampa, Carhuaz- 2017*. (Tesis doctoral. Universidad César Vallejo. Lima, Perú). Recuperada de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21803/Barr %c3%b3n_CMC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21803/Barr%C3%B3n_CMC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Belloni L. (6 febrero 2015). *Competenze trasversali cosa sono e perché sono importanti? rivista lavoro su misura*. Recuperado de <http://www.lavorosumisura.eu/competenze-trasversali-cosa-sono-e-perche-sono-importanti/>

Biscarini M. (2019). *Soft skills: cosa sono e perché sono importante*. Recuperado de https://www.laleggepertutti.it/350940_soft-skills-cosa-sono-e-perche-sono-importanti.

Biscarini M. (24 diciembre 2019). *Sistema scolastico e mondo del lavoro allineati nel dare attuazione alla raccomandazione di matrice europea sul potenziamento delle soft skills*. Recuperado de https://www.laleggepertutti.it/350940_soft-skills-cosa-sono-e-perche-sono-importanti

Busines school (2016). *Tipos de marketing directo*. Recuperado de <https://retos-directivos.eae.es/el-origen-y-significado-de-coach/>

Cancian F. (29 de julio del 2020). *Coaching in azienda, istruzioni per l'uso*. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.talentsangels.com/coaching-istruzioni-per-luso/>

Cano E., Fabregat J., Oliver J., (2018). *Competencias genéricas en la universidad Recursos en línea para entenderlas y aplicarlas*. Recuperado de http://www.lmi.ub.edu/transmedia21/pdf/11_Competencias%20genericas.pdf

Chiavenato (2007). *Introducción a la teoría de la administración* (7ma ed.). México: Mc Graw Hill. Recuperado de <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>

D' Souza (10 de enero 2019). *El Coaching sistémico*. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://coacharya.com/blog/an-introduction-to-systemic-coaching/>

Doménico A. (10 de octubre de 2019). *Cosa sono le competenze trasversali*. [Mensaje en un blog]. Recuperado de:

<https://www.tecnicadellascuola.it/cosa-sono-le-competenze-trasversali>

Empresa create coaching (15 de febrero del 2018). *Herramientas útiles del coaching* [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://creartecoaching.com/10-herramientas-utiles-del-coaching/>

Empresa conexión Esan (2016), *La capacitación y el desarrollo de competencias*. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/09/la-capacitacion-y-el-desarrollo-de-competencias/>

Empresa FARE (19 de septiembre de 2019), *importanza delle competenze trasversali*. [Mensaje en un blog]. Recuperado de:

<https://www.fare-impresa.ch/limportanza-delle-competenze-trasversali>

Empresa QuestionPro (19 de junio 2020). *What is a Survey – Definition, templates, methods, characteristics, and examples*. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.questionpro.com/blog/surveys/>

Empresa sviluppo leadership (24 de marzo del 2011). *Ma cosa è la leadership? Ecco la migliore definizione*. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://www.sviluppoleadership.com/tutorial/cosa-e-la-leadership/>

Erikson (11 de mayo, 2020). *Coaching neurolingüística*. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://erickson.edu/neuro-linguistic-programming-training>

Fierro, I. (2012). El rol del liderazgo estratégico en las organizaciones. *Saber, Ciencia y Libertad*. ISSN: 1794-7154, 119-123. Recuperado de dialnet.unirioja.es › descarga › artículo

Frías M., Haro Y., Artiles II. *Las habilidades cognitivas en el profesional de la Información desde la perspectiva de proyectos y asociaciones internacionales*. ISSN: 2448-8321, Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X2017000100201

García, B. (2020). *Coaching y liderazgo personal*. Recuperado de <https://sede.educacion.gob.es/publiventa/PdfServlet?pdf=VP18116.pdf&area=E>

García, R. (12 de octubre, 2016). *Liderazgo de influencia*. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.entrepreneur.com/article/283666>

Garmston, C. y Whitaker, J. (1993). Coaching cognitive. *El educational Leadership*, 51(2), 57-61. Recuperado de <http://www.ascd.org/publications/educationalLeadership/oct93/vol51/num02/Reflections-on-Cognitive-Coaching.aspx>

Glaittli, M. (2018). *Soft Skills in High School*. (Tesis doctoral. Universidad Arizona State University. Estados Unidos). Recuperada de

https://repository.asu.edu/attachments/211295/content/Glaittli_asu_0010E_18354.pdf

Grupo de Desarrollo Humano (2017). *Liderazgo de Resultados*. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://grupodesarrollohumano.com/liderazgo-de-resultados/>

Hernández G. (2017). *Adquisición de las competencias específicas, mediante una docencia centrada en comunidades profesionales de aprendizaje*.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/4981/498154006005/html/index.html>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. (6.ta ed.). México: Mc Graw Hill.

Indeed C. (2019). *Cognitive Skills: Definitions, Examples and How to Improve Them*. Recuperado de <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/cognitive-skills-how-to-improve-them>

Key, S. (13 marzo, 2018). *How Do You Coach for Emotional Intelligence*. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.keystepmedia.com/coach-emotional-intelligence/>

Landeau, R. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación*. Venezuela: Alfa

Lozano L. (2008). *El Coaching como estrategia para la formación de competencias profesionales*. *Revista Escuela de Administración de Negocios*. Recuperado de
<https://www.redalyc.org/pdf/206/20611455009.pdf>

Mac Donald, L. (25 de abril, 2000). Coaching coercitivo. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://smallbusiness.chron.com/effects-managers-leadership-style-15328.html>

Machado W. (29 de diciembre del 2019). *Soft skills para engenheiros: qual sua importância?*. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.voitto.com.br/blog/artigo/soft-skills-para-engenheiros>

Martínez C. (2012). *Estadística y muestreo*. 13va. ed. Bogotá : Ecoe Ediciones.

McLeod S. (2018). Questionnaire: *Definition, Examples, Design and Types*. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.simplypsychology.org/questionnaires.html>

Ministerio de Educación de Chile. (2009). Niveles de competencia en la evaluación de diagnóstico. Recuperado de http://ediagnostikoak.net/edweb/cas/item-liberados/EP4_definitivo/EP4_definitivo_1_intro.pdf

Moter M. (2012). *fundação getulio vargasescola brasileira de administração pública e de empresas curso de mestrado em administração a dimensão do sucesso em coaching: uma análise do contexto brasileiro*. Recuperado de <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/9952/A%20dimens%C3%A3o%20do%20sucesso%20em%20Coaching%20%28APROVA%C3%87%C3%83O%20JUNHO-012%29%20Web.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mujica J. (2015). *Habilidades blandas*. Recuperado de <https://educrea.cl/wp-content/uploads/2016/02/DOC-habilidades-blandas.pdf>

Muradep L. (2012). *Coaching para la transformación personal*. Buenos Aires: Granica S.A.

Newfield Institute (25 mayo del 2020). *Coaching ontológico* [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.newfield.la/newfield-network/coaching-ontologico/>

Patacsil, F. y Lourrine, C. (2017). Exploring the importance of soft and hard skills as perceived by it internship students and industry: a gap analysis. *Journal of Technology and Science Education* 7(3), 347-368 Recuperada de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1156115.pdf>

Pisanello, L. (2013). *Sviluppo, valutazione ed analisi delle competenze trasversali nell'high education* (Tesis doctoral. Universita Ca'Foscari Venezia. Italia). Recuperada de <https://www.skuola.net/universita/appunti-riassunti/economia-e-gestione-delle-imprese/tesi>

Portocarrero, S. (2017). *Modelo de gestión de coaching integral para fortalecer competencias personales de estudiantes del tercer año de secundaria en instituciones educativas de la ciudad de Chachapoyas 2016*. (Tesis doctoral. Universidad César Vallejo. Chiclayo, Perú). Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19377/portocarrero_gs.pdf?sequence=1

Ramírez M., Méndez A., Pérez L., Olvera M. (2016). *Competencias específicas consideradas más realizadas y más importantes en los Programas de física en México*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13244824005>

Ramírez, T. (1997). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. 1era.ed. Caracas, Venezuela: Panapo

Real Lengua Española (2019). *Concepto de Competencias*. Recuperado de <https://dle.rae.es/desarrollo>

Schulz, B. (2008). The Importance of Soft Skills: Education beyond, academic knowledge. *NAWA Journal of Language and Communication*, 146-154. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/c1d3/e21ea8496e2d828678cde2981aac1bd4ce3e.pdf>

Tamara G. (2016). *Desenredando las habilidades blandas*. Recuperado de <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/4844/Dese%20nredando%20la%20conversaci%C3%B3n%20sobre%20habilidades%20blandas.pdf?sequence=1&isAllowed>

Universidad Cesar Vallejo (2018). *currículo de la carrera profesional de ingeniería civil*. p.102

Universidad Nacional de Córdoba (19 de Septiembre 2020). Gestión de las Personas. *Estilos de liderazgo y decisión*. Recuperado de <http://gdptgu.eco.catedras.unc.edu.ar/calidad-comunicacional-y-liderazgo/liderazgo-situacional/nivel-de-desarrollo-y-grado-de-madurez-del-colaborador/>

Zambrano Y. (2011). *Significado de la palabra competencia*. Recuperado de <http://elenfoquecomplejodecompetencias.blogspot.com/2011/10/origen-de-la-palabra-competencias.html>

ANEXOS

- Anexo 1:** Acta de sustentación de tesis
- Anexo 2:** Declaratoria de Autenticidad (Autor)
- Anexo 3:** Declaratoria de Autenticidad (Asesor)
- Anexo 4:** Pantallazo de turnitin
- Anexo 5:** Objetivos específicos
- Anexo 6:** Matriz de Operacionalización de variables
- Anexo 7:** Carta de presentación para aplicación de encuestas
- Anexo 8:** Autorización de aplicación de instrumentos
- Anexo 9:** Instrumento de recolección de datos
- Anexo 10:** Población
- Anexo 11:** Prueba de hipótesis específicas
- Anexo 12:** Confiabilidad
- Anexo 13:** Validez
- Anexo 14:** Artículo científico
- Anexo 15:** Declaración de autoría y autorización de publicación del artículo
- Anexo 16:** Formulario de autorización de publicación de tesis en repositorio institucional UCV
- Anexo 17:** Autorización de la versión final del trabajo de investigación

ANEXO 5

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. determinar la influencia del liderazgo personal en relación al desarrollo de competencias,
2. determinar el predominio del liderazgo de influencia en relación al desarrollo de competencias,
3. determinar la influencia del liderazgo estratégico en relación al desarrollo de competencias,
4. determinar la influencia del liderazgo de resultados en relación al desarrollo de competencias,
5. determinar la influencia de las habilidades cognitivas en relación al desarrollo de competencias, determinar la influencia de las habilidades no cognitivas en relación al desarrollo de competencias.

ANEXO 6

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Identificación de la variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
COACHING	COACHING: Es el arte de hacer preguntas para ayudar a otras personas, a través del aprendizaje, en la exploración y el descubrimiento de nuevas creencias que tienen como resultado el logro de sus objetivos. Escuela Europea de Coaching (EEC,2016)	Se refiere a la utilización de la herramienta del empoderamiento, trabajando el liderazgo de personal, liderazgo de influencia, liderazgo estratégico, liderazgo de resultados, lo que permitirá mejores resultados en el rendimiento académico.	LIDERAZGO PERSONAL	Autoconfianza	Nominal
				carácter	
			LIDERAZGO DE INFLUENCIA	carisma	
				Motivación inspiradora	
			LIDERAZGO ESTRATÉGICO	influencia	
				Valores	
			LIDERAZGO DE RESULTADOS	Metas	
				Capacidad de organización	

IDENTIFICACIÓN DE LA VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
HABILIDADES BLANDAS	HABILIDADES BLANDAS: Se refiere a los rasgos, características y competencias personales que informan cómo un individuo se relaciona con los demás y, a menudo, se usa como sinónimo de habilidades sociales o habilidades interpersonales. El término describe aquellos atributos personales que indican un alto nivel de inteligencia emocional. Estas habilidades pueden incluir empatía, pensamiento analítico y etiqueta. Las habilidades blandas son atributos que son imposibles de cuantificar, pero que juegan un factor importante en muchos entornos empresariales.(Rouse ,2020)	Se refiere a la aplicación de encuestas para medir las dimensiones de la variable habilidades blandas como son, liderazgo, creatividad, innovación, responsabilidad.	HABILIDADES COGNITIVAS	Razona	Nominal
			HABILIDADES COGNITIVAS	Resolver problemas	
			HABILIDADES NO COGNITIVAS	Manejo de emociones	Nominal
				Toma de decisiones	

IDENTIFICACIÓN DE LA VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
DESARROLLO DE COMPETENCIAS	<p>DESARROLLO DE COMPETENCIAS.</p> <p>Competencia es la capacidad del alumno para integrar y movilizar conocimientos, habilidades valores, actitudes y principios para resolver tareas complejas en diversos contextos, de manera eficaz y responsable. Se desarrollan atendiendo a las demandas del contexto para generar un producto o servicio específico.</p> <p>Universidad Iberoamericana (2012,2017)</p>	<p>El Desarrollo de competencias.</p> <p>se mide en dos aspectos competencias genéricas y competencias específicas (por cada experiencia curricular), el logro de los objetivos de aprendizaje y la adquisición de habilidades y competencias se pueden medir en cada experiencia, programa y nivel institucional.</p>	COMPETENCIAS GENÉRICAS	Creatividad	Nominal
				Innovación	
				Comunicación	
				Liderazgo	
				Responsabilidad social	
				Trabajo en equipo	
				Investigación	
			COMPETENCIAS ESPECIFICAS	Planifica y diseña, supervisa y ejecuta proyectos de edificaciones	Nominal
				Planifica y diseña, supervisa y ejecuta obras hidráulicas	
				Planifica y diseña, supervisa y ejecuta obras de transporte	
				Reconoce la importancia de la participación y coordinación con las diferentes entidades vinculadas al sector construcción.	

ANEXO 7

CARTA DE PRESENTACIÓN PARA APLICACIÓN DE ENCUESTAS

Nuevo Chimbote, 20 de septiembre de 2020

Señor(a):

DR. RAFAEL ARTURO ALBA CALLACNA

JEFE DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FILIAL CHIMBOTE

Asunto: Carta de Presentación

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a la Srta. ERIKA MAGALY MOZO CASTAÑEDA identificado con DNI No. 40711879 y código de matrícula No. 7000685148 estudiante del Programa de **DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**COACHING, HABILIDADES BLANDAS EN EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS EN ESTUDIANTES
UNIVERSITARIOS DE NUEVO CHIMBOTE – 2020**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar encuestas en las áreas correspondientes, así como facilitarle la información pertinente para el respectivo análisis documental que están relacionados al estudio de investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo de usted.

Atentamente,



Dra. Rosa María Salas Sánchez

JEFA DE LA ESCUELA DE POSGRADO

UCV CHIMBOTE

ANEXO 8

AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

DRA. ROSA MARÍA SALAS SÁNCHEZ

JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FILIAL CHIMBOTE

Asunto: AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS Y FACILIDADES PARA LA INVESTIGACIÓN

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo cordial, así también manifestar que verificada la carta de presentación de la Srta. Erika Magaly Mozo Castañeda del Programa de **DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación "**COACHING, HABILIDADES BLANDAS EN EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE NUEVO CHIMBOTE – 2020**", se puede indicar que se autoriza a la estudiante aplicar los instrumentos pertinentes y brindarle las facilidades correspondientes.

Agradeciendo su atención a la presente, manifiesto a usted las muestras de mi especial aprecio y estima personal.

Atentamente,



DR. RAFAEL ARTURO ALBA CALLACNA

JEFE DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO- FILIAL CHIMBOTE

ANEXO 9

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



Estimado Colaborador:

El presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre coaching, Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca con toda sinceridad, esto permitirá ayudarnos a mejorar el enfoque de las practicas pre profesionales y brindar un mejor servicio.

Gracias

SEXO:

F

M

EDAD:

CORREO ELECTRÓNICO:

LEYENDA

DS	PS	I	PN	DN
Definitivamente sí.	Probablemente sí.	Indeciso.	Probablemente no	Definitivamente no

1. ¿Tu autoconfianza te ha permitido liderar proyectos de ingeniería en el desarrollo de la práctica pre profesionales?

DS	PS	I	PN	DN

2. ¿Tu carácter te permite enfrentar nuevos retos durante el desarrollo de su práctica pre profesional?

DS	PS	I	PN	DN

3. ¿Tu Carisma es importante para el desarrollo de las prácticas pre profesionales?

DS	PS	I	PN	DN

4. ¿Motivas a tus compañeros a tener una visión clara de los objetivos de las prácticas pre-profesionales?

DS	PS	I	PN	DN

5. ¿Crees tener la influencia necesaria en tu centro de prácticas pre- profesionales para tener la oportunidad de liderar un proyecto?

DS	PS	I	PN	DN

6. ¿Firmarías por tu jefe inmediato los formatos de prácticas, a pesar que no estas autorizado?

DS	PS	I	PN	DN

7. ¿Las metas que te propones siempre han sido cumplidas?

DS	PS	I	PN	DN

8. ¿Su capacidad de organización ha permitido plantear objetivos más prudentes en su centro de prácticas pre-profesionales?

DS	PS	I	PN	DN



Estimado Colaborador:

El presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre, habilidades blandas, variable de la investigación, Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca con toda sinceridad, esto permitirá ayudarnos a mejorar el enfoque de las practicas pre profesionales y brindar un mejor servicio.

Gracias

SEXO: EDAD: CORREO ELECTRÓNICO:

LEYENDA

DS	PS	I	PN	DN
Definitivamente sí.	Probablemente sí.	Indeciso.	Probablemente no	Definitivamente no

1. ¿Cuándo te enfrentas a problemas de ingeniería en su centro de prácticas pre- profesionales, has razonado en base a las normativas de la especialidad?

DS	PS	I	PN	DN
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

2. ¿Resuelves problemas de la especialidad en su centro de prácticas pre- profesionales?

DS	PS	I	PN	DN
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

3. ¿Controla sus emociones cuando ocurren acciones inesperadas en su centro de prácticas pre - profesionales?

DS	PS	I	PN	DN
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

4. ¿Para la toma de decisiones haces uso alguna metodología o herramientas de gestión?

DS	PS	I	PN	DN
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>



ENCUESTA-DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Estimado Colaborador:

El presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre desarrollo de competencias, variable de la investigación, Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca con toda sinceridad, esto permitirá ayudarnos a mejorar el enfoque de las practicas pre profesionales y brindar un mejor servicio.

Gracias

SEXO:

F

M

EDAD:

CORREO ELECTRÓNICO:

LEYENDA

DS	PS	I	PN	DN
Definitivamente sí.	Probablemente sí.	Indeciso.	Probablemente no	Definitivamente no

1. ¿Cuando alguien le plantea elaborar un proyecto nuevo, empleo mi creatividad para implementarlo?

DS	PS	I	PN	DN

2. ¿Crees que las cosas deben hacerse adaptándose a las nuevas circunstancias y perspectivas?

DS	PS	I	PN	DN

3. ¿Fomentas la creación de equipos o grupos multidisciplinarios para que surjan ideas innovadoras?

DS	PS	I	PN	DN

4. ¿Existe una buena comunicación entre los integrantes que conforman su centro de prácticas pre - profesionales?

DS	PS	I	PN	DN

5. ¿Toleras el fracaso, buscando el aprendizaje y no la crítica?

DS	PS	I	PN	DN

6. ¿En su centro de práctica realiza trabajos de responsabilidad social?

DS	PS	I	PN	DN

7. ¿Realizas trabajo cooperativo en su centro de práctica?

DS	PS	I	PN	DN

8. ¿Realizas trabajos de investigación de la especialidad en su Centro de práctica?

DS	PS	I	PN	DN

9. ¿Planificas proyectos de edificaciones?

10. ¿Diseñas proyectos de edificaciones?

DS	PS	I	PN	DN

11. ¿Supervisa obras de edificaciones?

DS	PS	I	PN	DN

12. ¿Ejecuta obras de edificaciones?

DS	PS	I	PN	DN

13. ¿Planificas proyectos hidráulicos?

DS	PS	I	PN	DN

14. ¿Diseñas proyectos hidráulicos?

DS	PS	I	PN	DN

15. ¿Supervisa Obras hidráulicas?

DS	PS	I	PN	DN

16. ¿Ejecuta obras hidráulicas?

DS	PS	I	PN	DN

17. ¿Planificas Proyectos de transportes?

DS	PS	I	PN	DN

18. ¿Diseñas proyectos de transportes?

DS	PS	I	PN	DN

19. ¿Supervisa obras de transportes?

DS	PS	I	PN	DN

20. ¿Ejecuta obras de transportes?

21. ¿Coordinas con las diferentes entidades vinculadas al sector construcción para optimizar los procesos que se establecen en los proyectos multidisciplinarios?

ANEXO 10

POBLACIÓN

Listado de Estudiantes matriculados por cursos

ESCUELA: UCV CAMPUS CHIMBOTE-INGENIERÍA CIVIL

Exp. Curricular: C - 10 - GECLA10 - PRÁCTICA PREPROFESIONAL TERMINAL II

Nro.	Plan	Escuela	Alumno	Reserva
1	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 1	
2	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 2	
3	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 3	R
4	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 4	
5	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 5	
6	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 6	
7	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 7	
8	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 8	
9	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 9	
10	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 10	
11	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 11	
12	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 12	
13	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 13	
14	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 14	
15	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 15	
16	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 16	R
17	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 17	
18	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 18	
19	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 19	
20	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 20	
21	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 21	
22	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 22	
23	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 23	
24	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 24	
25	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 25	
26	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 26	R
27	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 27	
28	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 28	
29	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 29	
30	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 30	

31	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 31	
32	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 32	
33	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 33	
34	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 34	
35	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 35	
36	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 36	
37	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 37	
38	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 38	
39	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 39	
40	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 40	
41	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 41	
42	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 42	
43	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 43	
44	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 44	
45	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 45	
46	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 46	
47	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 47	
48	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 48	R
49	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 49	
50	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 50	
51	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 51	
52	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 52	
53	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 53	
54	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 54	
55	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 55	
56	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 56	
57	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 57	
58	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 58	
59	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 59	
60	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 60	R
61	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 61	
62	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 62	
63	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 63	
64	C	Ingeniería Civil	ALUMNO 64	

ANEXO 11

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Hipótesis específica 1:

H₀: No existe influencia entre el liderazgo personal y el desarrollo de competencias de los estudiantes de una universidad privada de Chimbote.

H_i: Existe influencia entre el liderazgo personal y el desarrollo de competencias de los estudiantes de una universidad privada de Chimbote.

Tabla 01

Pseudo coeficiente de determinación de las variables

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,003
Nagelkerke	,004
McFadden	,002
Función de enlace: Logit.	

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual del liderazgo personal en el desarrollo de competencias en estudiantes del décimo ciclo de ingeniería civil de la universidad César Vallejo el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad del desarrollo de competencias depende el 0.4% del liderazgo personal en estudiantes del décimo ciclo de ingeniería civil de la universidad César Vallejo. Por lo tanto se toma decisión de aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis de investigación, según el resultado de la significancia: $0.691 > 0.05$ (tabla 9).

Resultados previos al análisis de los datos para la hipótesis específica 2:

Tabla 02

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de las variables liderazgo de influencia que influyen en el desarrollo de competencias

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	6,217			
Final	5,544	,673	1	,412

Función de enlace: Logit.

En cuanto al reporte del programa Spss a partir de los datos, se tuvieron los siguientes resultados donde los datos obtenidos estarían explicando la dependencia del *liderazgo de influencia* que influyen en el desarrollo de competencias en estudiantes del décimo ciclo de ingeniería civil de la universidad Cesar vallejo, asimismo se tiene al valor del Chi cuadrado es de 0.673 y p_valor (valor de la significación) es igual a 0.412 frente a la significación estadística α igual a 0.05 ($p_valor > \alpha$), significa que los datos de la variable podrían no ser independientes, es decir que no implicaría la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 03

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,000	0	.
Devianza	,000	0	.

Función de enlace: Logit.

Así mismo se muestran los resultados de la bondad de ajuste de la variable por lo que con los datos de la variable es posible mostrar la no dependencia gracias a las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de p_valor (.) frente al α igual 0.05. Por tanto, el modelo y los resultados no están explicando la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 04

Presentación de los coeficientes del liderazgo de influencia que intervienen en el desarrollo de competencias

Estimaciones de parámetro							
						95% de intervalo de confianza	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior Límite superior
Umbral	[Desarrollo_de_competencias = 2]	-1,219	,316	14,918	1	,000	-1,838 -,601
Ubicación	[Liderazgo_Influencia=2]	-1,219	1,449	,708	1	,400	-4,059 1,621
	[Liderazgo_Influencia=3]	0 ^a	.	.	0	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De acuerdo a los resultados presentados, se observaron que el liderazgo de influencia en el nivel moderado es significativo ($p = 0.000 < 0.05$) respecto a la variable dependiente el desarrollo de competencias en el nivel medio ($p = 0.400 > 0.05$), es decir cuando los estudiantes indican un nivel moderado en el liderazgo de influencia no se estaría explicando el desarrollo de competencia en el nivel medio.

Hipótesis específica 2:

H₀: No existe influencia entre el liderazgo de influencia y el desarrollo de competencias de los estudiantes de una universidad privada de Chimbote.

H_i: Existe influencia entre el liderazgo de influencia y el desarrollo de competencias de los estudiantes de una universidad privada de Chimbote.

Tabla 05

Pseudo coeficiente de determinación de las variables

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,011
Nagelkerke	,017
McFadden	,010

Función de enlace: Logit.

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual del liderazgo de influencia en el desarrollo de competencias en estudiantes del décimo ciclo de ingeniería civil de la universidad César Vallejo el cual se tiene al coeficiente de Nagalkerke, implicando que la variabilidad del desarrollo de competencias depende el 1.7% del liderazgo de influencia en estudiantes del décimo ciclo de ingeniería civil de la universidad César Vallejo. Por lo tanto se toma decisión de aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis de investigación, según el resultado de la significancia: $0.400 > 0.05$ (tabla 13).

Resultados previos al análisis de los datos para la hipótesis específica 3:

Tabla 06

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de las variables liderazgo estratégico que influyen en el desarrollo de competencias

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	18,997			
Final	3,930	15,067	2	,001

Función de enlace: Logit.

En cuanto al reporte del programa Spss a partir de los datos, se tuvieron los siguientes resultados donde los datos obtenidos estarían explicando la dependencia del liderazgo estratégico que influyen en el desarrollo de competencias en estudiantes del décimo ciclo de ingeniería civil de la universidad Cesar vallejo, asimismo se tiene al valor del Chi cuadrado es de 15.067 y p_valor (valor de la significación) es igual a 0.001 frente a la significación estadística α igual a 0.05 ($p_valor > \alpha$), significa que los datos de la variable no son independientes, es decir que implica la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 07

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,000	0	.
Desvianza	,000	0	.

Función de enlace: Logit.

Así mismo se muestran los resultados de la bondad de ajuste de la variable por lo que con los datos de la variable es posible mostrar la no dependencia gracias a las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de p_valor (.) frente al α igual 0.05. Por tanto, el modelo y los resultados no están explicando la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 08

Presentación de los coeficientes del liderazgo estratégico que influyen en el desarrollo de competencias

Estimaciones de parámetro								
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	95% de intervalo de confianza	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Desarrollo_de_competencias = 2]	-18,607	,354	2755,606	1	,000	-19,302	-17,912
Ubicación	[Liderazgo_Estratégico= 1]	-37,727	7094,279	,000	1	,996	-13942,259	13866,805
	[Liderazgo_Estratégico= 2]	-17,246	,000	.	1	.	-17,246	-17,246
	[Liderazgo_Estratégico= 3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De acuerdo a los resultados presentados, se observaron que el liderazgo estratégico en el nivel moderado es significativo ($p = 0.000 < 0.05$) respecto a la variable dependiente el desarrollo de competencias en el nivel medio ($p = 0.996 > 0.05$), es decir cuando los estudiantes indican un nivel moderado en el liderazgo estratégico no se estaría explicando el desarrollo de competencia en el nivel medio.

Hipótesis específica 3:

H₀: No Existe influencia entre el liderazgo estratégico y el desarrollo de competencias de los estudiantes de una universidad privada de Chimbote.

H_i: Existe influencia entre el liderazgo estratégico y el desarrollo de competencias de los estudiantes de una universidad privada de Chimbote.

Tabla 09

Pseudo coeficiente de determinación de las variables

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,225
Nagelkerke	,339
McFadden	,233
Función de enlace: Logit.	

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual del liderazgo estratégico en el desarrollo de competencias en estudiantes del décimo ciclo de ingeniería civil de la universidad César Vallejo el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad del desarrollo de competencias depende el 33.9% del liderazgo estratégico en estudiantes del décimo ciclo de ingeniería civil de la universidad César Vallejo. Por lo tanto se toma decisión de aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis de investigación, según el resultado de la significancia: $0.996 > 0.05$ (tabla 17).

Resultados previos al análisis de los datos para la hipótesis específica 4:

Tabla 10

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de las variables liderazgo de resultados que influyen en el desarrollo de competencias

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	13,640			
Final	5,738	7,902	1	,005

Función de enlace: Logit.

En cuanto al reporte del programa Spss a partir de los datos, se tuvieron los siguientes resultados donde los datos obtenidos estarían explicando la dependencia del liderazgo *de resultados* que influyen en el desarrollo de competencias en estudiantes del décimo ciclo de ingeniería civil de la universidad Cesar vallejo, asimismo se tiene al valor del Chi cuadrado es de 7.902 y p_valor (valor de la significación) es igual a 0.005 frente a la significación estadística α igual a 0.05 ($p_valor > \alpha$), significa que los datos de la variable podrían no ser independientes, es decir que no implicaría la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 11

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,000	0	.
Desviación	,000	0	.

Función de enlace: Logit.

Así mismo se muestran los resultados de la bondad de ajuste de la variable por lo que con los datos de la variable es posible mostrar la no dependencia gracias

a las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de p_valor (.) frente al α igual 0.05. Por tanto, el modelo y los resultados no están explicando la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 12

Presentación de los coeficientes del liderazgo de resultados que influyen en el desarrollo de competencias

Estimaciones de parámetro								
							95% de intervalo de confianza	
		Estimació	Error				Límite	Límite
		n	estándar	Wald	gl	Sig.	inferior	superior
Umbral	[Desarrollo_de_competen	-1,482	,350	17,886	1	,000	-2,168	-,795
	cias = 2]							
Ubicaci	[Liderazgo_Resultados=2	-2,868	1,172	5,992	1	,014	-5,164	-,572
ón]							
	[Liderazgo_Resultados=3	0 ^a	.	.	0	.	.	.
]							

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De acuerdo a los resultados presentados, se observaron que el liderazgo de resultados en el nivel moderado es significativo ($p = 0.000 < 0.05$) respecto a la variable dependiente el desarrollo de competencias en el nivel medio ($p = 0.014 < 0.05$), es decir cuando los estudiantes indican un nivel moderado en el liderazgo de resultados se estaría explicando el desarrollo de competencia en el nivel medio.

Hipótesis específica 4:

H₀: No Existe influencia del liderazgo de resultados en el desarrollo de competencias de los estudiantes de una universidad privada de Chimbote.

H_i: Existe influencia del liderazgo de resultados en el desarrollo de competencias de los estudiantes de una universidad privada de Chimbote.

Tabla 13

Pseudo coeficiente de determinación de las variables

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,125
Nagelkerke	,188
McFadden	,122

Función de enlace: Logit.

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual del liderazgo de resultados en el desarrollo de competencias en estudiantes del décimo ciclo de ingeniería civil de la universidad César Vallejo el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad del desarrollo de competencias depende el 18.8% del liderazgo de resultados en estudiantes del décimo ciclo de ingeniería civil de la universidad César Vallejo. Por lo tanto se toma decisión de aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis de nula, según el resultado de la significancia: $0.014 < 0.05$ (tabla 21).

Resultados previos al análisis de los datos para la hipótesis específica 5:

Tabla 14

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la variable habilidades cognitivas que influyen en el desarrollo de competencias

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	4,219			
Final	4,219	,000	0	.

Función de enlace: Logit.

En cuanto al reporte del programa Spss a partir de los datos, se tuvieron los siguientes resultados donde los datos obtenidos estarían explicando la dependencia de las habilidades cognitivas que influyen en el desarrollo de competencias en estudiantes del décimo ciclo de ingeniería civil de la universidad Cesar vallejo, asimismo se tiene al valor del Chi cuadrado es de 0.000 y p_valor (valor de la significación) es igual a 0 frente a la significación estadística α igual a 0.05 ($p_valor < \alpha$), significa que los datos de la variable podrían ser independientes, es decir que no implicaría la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 15

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,000	0	.
Desvianza	,000	0	.

Función de enlace: Logit.

Así mismo se muestran los resultados de la bondad de ajuste de la variable por lo que con los datos de la variable es posible mostrar la no dependencia gracias a las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de p_valor (.) frente al α igual 0.05. Por tanto, el modelo y los resultados no están explicando la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 16

Presentación de los coeficientes de las habilidades cognitivas que influyen en el desarrollo de competencias

Estimaciones de parámetro								
							95% de intervalo de confianza	
		Estimació	Error				Límite	Límite
		n	estándar	Wald	gl	Sig.	inferior	superior
Umbral	[Desarrollo_de_competencias = 2]	-1,168	,306	14,557	1	,000	-1,767	-,568
Ubicación	[Habilidades_Cognitivas =3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De acuerdo a los resultados presentados, se observaron que las habilidades cognitivas en el nivel medio es significativo ($p = 0.000 < 0.05$) respecto a la variable dependiente el desarrollo de competencias en el nivel medio ($p = - > 0.05$), es decir cuando los estudiantes indican un nivel medio en las habilidades cognitivas personal no se estaría explicando el desarrollo de competencia en el nivel medio.

Hipótesis específica 5:

H_i: Existe influencia de las habilidades cognitivas en el desarrollo de competencias de los estudiantes de una universidad privada de Chimbote.

H₀: No Existe influencia de las habilidades cognitivas en el desarrollo de competencias de los estudiantes de una universidad privada de Chimbote.

Tabla 17

Pseudo coeficiente de determinación de las variables

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,000
Nagelkerke	,000
McFadden	,000

Función de enlace: Logit.

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual del liderazgo personal en el desarrollo de competencias en estudiantes del décimo ciclo de ingeniería civil de la universidad César Vallejo el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad del desarrollo de competencias depende el 0.0% de las habilidades cognitivas en estudiantes del décimo ciclo de ingeniería civil de la universidad César Vallejo. Por lo tanto se toma decisión de aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula, según el resultado de la significancia: $0.000 < 0.05$ (tabla 25).

Resultados previos al análisis de los datos para la hipótesis específica 6:

Tabla 18

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la variable habilidades no cognitivas que influyen en el desarrollo de competencias

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	4,761			
Final	4,213	,547	1	,460

Función de enlace: Logit.

En cuanto al reporte del programa Spss a partir de los datos, se tuvieron los siguientes resultados donde los datos obtenidos estarían explicando la dependencia del *de la variable habilidades no cognitivas* que influyen en el desarrollo de competencias en estudiantes del décimo ciclo de ingeniería civil de la universidad Cesar vallejo, asimismo se tiene al valor del Chi cuadrado es de 0.547 y p_valor (valor de la significación) es igual a 0.460 frente a la significación estadística α igual a 0.05 ($p_valor > \alpha$), significa que los datos de la variable podrían no ser independientes, es decir que no implicaría la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 19

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,000	0	.
Devianza	,000	0	.

Función de enlace: Logit.

Así mismo se muestran los resultados de la bondad de ajuste de la variable por lo que con los datos de la variable es posible mostrar la no dependencia gracias a las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de p_valor (.) frente al α igual 0.05. Por tanto, el modelo y los resultados no están explicando la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 20

Presentación de los coeficientes de las habilidades no cognitivas que influyen en el desarrollo de competencias.

Estimaciones de parámetro								
						95% de intervalo de confianza		
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Desarrollo_de_competencias = 2]	-1,145	,307	13,927	1	,000	-1,747	-,544
Ubicación	[Habilidades_no_Cognitivas=2]	17,462	,000	.	1	.	17,462	17,462
	[Habilidades_no_Cognitivas=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De acuerdo a los resultados presentados, se observaron que el liderazgo personal en el nivel moderado es significativo ($p = 0.000 < 0.05$) respecto a la variable dependiente las habilidades no cognitivas en el nivel medio ($p = - > 0.05$), es decir cuando los estudiantes indican un nivel moderado en el liderazgo personal se estaría explicando el desarrollo de competencia en el nivel medio.

Hipótesis específica 6:

H0: No Existe influencia de las habilidades no cognitivas en el desarrollo de competencias de los estudiantes de una universidad privada de Chimbote.

Hi: Existe influencia de las habilidades no cognitivas en el desarrollo de competencias de los estudiantes de una universidad privada de Chimbote.

Tabla 21

Pseudo coeficiente de determinación de las variables

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,009
Nagelkerke	,014
McFadden	,008

Función de enlace: Logit.

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de las habilidades no cognitivas en el desarrollo de competencias en estudiantes del décimo ciclo de ingeniería civil de la universidad César Vallejo el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad del desarrollo de competencias depende el 1.4% del liderazgo personal en estudiantes del décimo ciclo de ingeniería civil de la universidad César Vallejo. Por lo tanto se toma decisión de aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis de nula, según el resultado de la significancia: $-< 0.05$ (tabla 29).

ANEXO 12

CONFIABILIDAD

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

PRUEBA PILOTO VARIABLE COACHING**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.718	8

PRUEBA PILOTO HABUİLİDAES BLANDAS**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.707	4

PRUEBA PILOTO DESARROLLO DE COMPETENCIAS**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.911	21

ANEXO 13

VALIDEZ

Juicio de expertos de las variables

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctor	Jorge adrián Salas Ruiz	Suficiencia
2	Doctor	Rafael Arturo Alba Callacna	Suficiencia
3	Doctor	Rigoberto Cerna Chávez	Suficiencia
4	Doctor	Carlos Alfredo Mendoza Hernández	Suficiencia
5	Doctor	Marianela Karina Solano Campos	Suficiencia
6	Doctor	Cecilia Liliana Temoche Guevara	Suficiencia
7	Doctor	Dora Lourdes ponce Yactayo	Suficiencia

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COACHING

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO PERSONAL							
1	Consideras que la autoconfianza permite liderar proyectos de ingeniería en el desarrollo de la práctica pre profesional	X		X		X		
2	Consideras que el carácter te permite enfrentar nuevos retos en el desarrollo de su práctica pre profesional	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO DE INFLUENCIA							
3	Crees que el carisma es importante para el desarrollo de su práctica pre profesional.	X		X		X		
4	Motivas a tus compañeros a tener una visión clara de los objetivos de las prácticas pre- profesionales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO ESTRATÉGICO							
5	Crees tener la influencia necesaria en tu centro de prácticas pre- profesionales para tener la oportunidad de liderar un proyecto	X		X		X		
6	Firmarías por tu jefe inmediato los formatos de prácticas, a pesar que no estas autorizado	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO DE RESULTADOS							
7	Las metas que te propones siempre han sido cumplidas	X		X		X		
8	Su capacidad de organización ha permitido plantear objetivos más prudentes en su centro de prácticas pre- profesionales	X		X		X		

Existe suficiencia

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: SALAS RUIZ JORGE ADRIAN
Especialidad del evaluador: DOCTOR EN GESTIÓN UNIVERSITARIA, DOCTOR EN CIENCIAS E INGENIERIA

DNI: 17834309

17de Julio del 2020

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: HABILIDADES BLANDAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: HABILIDADES COGNITIVA							
9	Cuando te enfrentas a problemas de ingeniería en su centro de prácticas pre- profesionales, has razonado en base a las normativas de la especialidad	X		X		X		
10	Resuelves problemas de la especialidad en su centro de prácticas pre- profesionales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: HABILIDADES NO COGNITIVAS							
11	Controla sus emociones cuando ocurren acciones inesperados en su centro de prácticas pre - profesionales	X		X		X		
12	Para la toma de decisiones haces uso alguna metodología o herramientas de gestión	X		X		X		

Existe suficiencia

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: SALAS RUIZ JORGE ADRIAN
Especialidad del evaluador: DOCTOR EN GESTIÓN UNIVERSITARIA, DOCTOR EN CIENCIAS E INGENIERIA

DNI: 17834309

17de Julio del 2020

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESARROLLO DE COMPETENCIAS

I	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS GENÉRICAS							
13	Cuando alguien le plantea elaborar un proyecto nuevo, empleo mi creatividad para implementarlo.	X		X		X		
14	Crees que las cosas deben hacerse Adaptándose a las nuevas circunstancias y perspectivas.	X		X		X		
15	Fomentas la creación de equipos o grupos multidisciplinarios para que surjan ideas innovadoras.	X		X		X		
16	Existe una buena comunicación entre los integrantes que conforman su centro de prácticas pre – profesionales.	X		X		X		
17	Toleras el fracaso, buscando el aprendizaje y no la crítica.	X		X		X		
18	En su centro de práctica realiza trabajos de responsabilidad social	X		X		X		
19	Realizas trabajo cooperativo en su dentro de practica	X		X		X		
20	Realizas trabajos de investigación de la especialidad en su centro de practica	X		X		X		



Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS ESPECIFICAS							
21	Planificas proyectos de edificaciones	X		X		X		
22	Diseñas proyectos de edificaciones	X		X		X		
23	Supervisa obras de edificaciones	X		X		X		
24	Ejecuta obras de edificaciones	X		X		X		
25	Planificas proyectos hidráulicos	X		X		X		
26	Diseñas proyectos hidráulicos	X		X		X		
27	Supervisa Obras hidráulicas	X		X		X		
28	Ejecuta obras hidráulicas	X		X		X		
29	Planificas Proyectos de transportes	X		X		X		
30	diseñas proyectos de transportes	X		X		X		
31	Supervisa obras de transportes	X		X		X		
32	ejecuta obras de transportes	X		X		X		
33	Coordinas con las diferentes entidades vinculadas al sector construcción para optimizar los procesos que se establecen en los proyectos multidisciplinarios	X		X		X		

Existe Suficiencia

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez evaluador: SALAS RUIZ JORGE ADRIAN

Especialidad del evaluador: DOCTOR EN GESTIÓN UNIVERSITARIA, DOCTOR EN CIENCIAS E INGENIERIA

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

DNI: 17834309

17de Julio del 2020



Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COACHING

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO PERSONAL							
1	Consideras que la autoconfianza permite liderar proyectos de ingeniería en el desarrollo de la práctica pre profesional	X		X		X	X	
2	Consideras que el carácter te permite enfrentar nuevos retos en el desarrollo de su práctica pre profesional	X		X		X	X	
	DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO DE INFLUENCIA							
3	Crees que el carisma es importante para el desarrollo de su práctica pre profesional.	X		X		X	X	
4	Motivas a tus compañeros a tener una visión clara de los objetivos de las prácticas pre-profesionales	X		X		X	X	
	DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO ESTRATÉGICO							
5	Crees tener la influencia necesaria en tu centro de prácticas pre- profesionales para tener la oportunidad de liderar un proyecto	X		X		X	X	
6	Firmarías por tu jefe inmediato los formatos de prácticas, a pesar que no estas autorizado	X		X		X	X	
	DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO DE RESULTADOS							
7	Las metas que te propones siempre han sido cumplidas	X		X		X	X	
8	Su capacidad de organización ha permitido plantear objetivos más prudentes en su centro de prácticas pre- profesionales	X		X		X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

16 de Julio del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: ALBA CALLACNA RAFAEL ARTURO
Especialidad del evaluador: DOCTOR EN EDUCACION

DNI: 32969503

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: HABILIDADES BLANDAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: HABILIDADES COGNITIVA							
9	Cuando te enfrentas a problemas de ingeniería en su centro de prácticas pre- profesionales, has razonado en base a las normativas de la especialidad	X		X		X		
10	Resuelves problemas de la especialidad en su centro de prácticas pre- profesionales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: HABILIDADES NO COGNITIVAS							
11	Controla sus emociones cuando ocurren acciones inesperados en su centro de prácticas pre - profesionales	X		X		X		
12	Para la toma de decisiones haces uso alguna metodología o herramientas de gestión	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

16 de Julio del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: ALBA CALLACNA RAFAEL ARTURO
Especialidad del evaluador: DOCTOR EN EDUCACION

DNI: 32969503

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: COMPETENCIAS GENÉRICAS							
13	Cuando alguien le plantea elaborar un proyecto nuevo, empleo mi creatividad para implementarlo.	X		X		X		
14	Crees que las cosas deben hacerse Adaptándose a las nuevas circunstancias y perspectivas	X		X		X		
15	Fomentas la creación de equipos o grupos multidisciplinarios para que surjan ideas innovadoras	X		X		X		
16	Existe una buena comunicación entre los integrantes que conforman su centro de prácticas pre - profesionales	X		X		X		
17	Toleras el fracaso, buscando el aprendizaje y no la crítica	X		X		X		
18	En su centro de práctica realiza trabajos de responsabilidad social	X		X		X		
19	1. Realizas trabajo cooperativo en su dentro de practica	X		X		X		
20	Realizas trabajos de investigación de la especialidad en su centro de practica	X		X		X		



Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS ESPECIFICAS	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Planificas proyectos de edificaciones	X		X		X		
22	Diseñas proyectos de edificaciones	X		X		X		
23	Supervisa obras de edificaciones	X		X		X		
24	Ejecuta obras de edificaciones	X		X		X		
25	Planificas proyectos hidráulicos	X		X		X		
26	Diseñas proyectos hidráulicos	X		X		X		
27	Supervisa Obras hidráulicas	X		X		X		
28	Ejecuta obras hidráulicas	X		X		X		
29	Planificas Proyectos de transportes	X		X		X		
30	diseñas proyectos de transportes	X		X		X		
31	Supervisa obras de transportes	X		X		X		
32	ejecuta obras de transportes	X		X		X		
33	Coordinas con las diferentes entidades vinculadas al sector construcción para optimizar los procesos que se establecen en los proyectos multidisciplinarios	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

16 de Julio del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: ALBA CALLACNA RAFAEL ARTURO
Especialidad del evaluador: DOCTOR EN EDUCACION

DNI: 32969503

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COACHING

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Consideras que la autoconfianza permite liderar proyectos de ingeniería en el desarrollo de la práctica pre profesional	X		X		X		
2	Consideras que el carácter te permite enfrentar nuevos retos en el desarrollo de su práctica pre profesional	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO DE INFLUENCIA							
3	Crees que el carisma es importante para el desarrollo de su práctica pre profesional.	X		X		X		
4	Motivas a tus compañeros a tener una visión clara de los objetivos de las prácticas pre-profesionales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO ESTRATÉGICO							
5	Crees tener la influencia necesaria en tu centro de prácticas pre- profesionales para tener la oportunidad de liderar un proyecto	X		X		X		
6	Firmarías por tu jefe inmediato los formatos de prácticas, a pesar que no estas autorizado	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO DE RESULTADOS							
7	Las metas que te propones siempre han sido cumplidas	X		X		X		
8	Su capacidad de organización ha permitido plantear objetivos más prudentes en su centro de prácticas pre- profesionales	X		X		X		

SI EXISTE SUFICIENCIA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: RIGOBERTO CERNA CHAVEZDNI:..... 32942267

Especialidad del evaluador..... DOCTOR EN GESTIÓN Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

17 de Julio del 2020



Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: HABILIDADES BLANDAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: HABILIDADES COGNITIVA							
9	Cuando te enfrentas a problemas de ingeniería en su centro de prácticas pre- profesionales, has razonado en base a las normativas de la especialidad	X		X		X		
10	Resuelves problemas de la especialidad en su centro de prácticas pre- profesionales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: HABILIDADES NO COGNITIVAS							
11	Controla sus emociones cuando ocurren acciones inesperados en su centro de prácticas pre - profesionales	X		X		X		
12	Para la toma de decisiones haces uso alguna metodología o herramientas de gestión	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

17 de Julio del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: RIGOBERTO CERNA CHAVEZ DNI: 32942267

Especialidad del evaluador: DOCTOR EN GESTIÓN Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS GENÉRICAS							
13	Cuando alguien le plantea elaborar un proyecto nuevo, empleo mi creatividad para implementarlo.	X		X		X		
14	Crees que las cosas deben hacerse Adaptándose a las nuevas circunstancias y perspectivas	X		X		X		
15	Fomentas la creación de equipos o grupos multidisciplinarios para que surjan ideas innovadoras	X		X		X		
16	Existe una buena comunicación entre los integrantes que conforman su centro de prácticas pre - profesionales	X		X		X		
17	Toleras el fracaso, buscando el aprendizaje y no la crítica	X		X		X		
18	En su centro de práctica realiza trabajos de responsabilidad social	X		X		X		
19	1. Realizas trabajo cooperativo en su dentro de practica	X		X		X		
20	Realizas trabajos de investigación de la especialidad en su centro de practica	X		X		X		



Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS ESPECIFICAS	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Planificas proyectos de edificaciones	X		X		X		
22	Diseñas proyectos de edificaciones	X		X		X		
23	Supervisa obras de edificaciones	X		X		X		
24	Ejecuta obras de edificaciones	X		X		X		
25	Planificas proyectos hidráulicos	X		X		X		
26	Diseñas proyectos hidráulicos	X		X		X		
27	Supervisa Obras hidráulicas	X		X		X		
28	Ejecuta obras hidráulicas	X		X		X		
29	Planificas Proyectos de transportes	X		X		X		
30	diseñas proyectos de transportes	X		X		X		
31	Supervisa obras de transportes	X		X		X		
32	ejecuta obras de transportes	X		X		X		
33	Coordinas con las diferentes entidades vinculadas al sector construcción para optimizar los procesos que se establecen en los proyectos multidisciplinarios	X		X		X		

SI EXISTE SUFICIENCIA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

17 de Julio del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: RIGOBERTO CERNA CHAVEZ DNI: 32942267

Especialidad del evaluador: DOCTOR EN GESTIÓN Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COACHING

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO PERSONAL							
1	Consideras que la autoconfianza permite liderar proyectos de ingeniería en el desarrollo de la práctica pre profesional	X		X		X		
2	Consideras que el carácter te permite enfrentar nuevos retos en el desarrollo de su práctica pre profesional	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO DE INFLUENCIA							
3	Creer que el carisma es importante para el desarrollo de su práctica pre profesional.	X		X		X		
4	Motivas a tus compañeros a tener una visión clara de los objetivos de las prácticas pre-profesionales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO ESTRATÉGICO							
5	Creer tener la influencia necesaria en tu centro de prácticas pre- profesionales para tener la oportunidad de liderar un proyecto	X		X		X		
6	Firmarías por tu jefe inmediato los formatos de prácticas, a pesar que no estas autorizado	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO DE RESULTADOS							
7	Las metas que te propones siempre han sido cumplidas	X		X		X		
8	Su capacidad de organización ha permitido plantear objetivos más prudentes en su centro de prácticas pre- profesionales	X		X		X		

SI EXISTE SUFICIENCIA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

18 de Julio del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: CARLOS ALFREDO MENDOZA HERNÁNDEZDNI: 18105150

Especialidad del evaluador: DOCTOR EN EDUCACIÓN

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: HABILIDADES BLANDAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: HABILIDADES COGNITIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Cuando te enfrentas a problemas de ingeniería en su centro de prácticas pre- profesionales, has razonado en base a las normativas de la especialidad	X		X		X		
10	Resuelves problemas de la especialidad en su centro de prácticas pre- profesionales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: HABILIDADES NO COGNITIVAS							
11	Controla sus emociones cuando ocurren acciones inesperados en su centro de prácticas pre - profesionales	X		X		X		
12	Para la toma de decisiones haces uso alguna metodología o herramientas de gestión	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

18 de Julio del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador:CARLOS ALFREDO MENDOZA HERNÁNDEZ.....DNI:18105150.....

Especialidad del evaluador.....DOCTOR EN EDUCACIÓN.....

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS GENÉRICAS							
13	Cuando alguien le plantea elaborar un proyecto nuevo, empleo mi creatividad para implementarlo.	X		X		X		
14	Crees que las cosas deben hacerse Adaptándose a las nuevas circunstancias y perspectivas	X		X		X		
15	Fomentas la creación de equipos o grupos multidisciplinarios para que surjan ideas innovadoras	X		X		X		
16	Existe una buena comunicación entre los integrantes que conforman su centro de prácticas pre - profesionales	X		X		X		
17	Toleras el fracaso, buscando el aprendizaje y no la crítica	X		X		X		
18	En su centro de práctica realiza trabajos de responsabilidad social	X		X		X		
19	1. Realizas trabajo cooperativo en su dentro de practica	X		X		X		
20	Realizas trabajos de investigación de la especialidad en su centro de practica	X		X		X		



Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Planificas proyectos de edificaciones	X		X		X		
22	Diseñas proyectos de edificaciones	X		X		X		
23	Supervisa obras de edificaciones	X		X		X		
24	Ejecuta obras de edificaciones	X		X		X		
25	Planificas proyectos hidráulicos	X		X		X		
26	Diseñas proyectos hidráulicos	X		X		X		
27	Supervisa Obras hidráulicas	X		X		X		
28	Ejecuta obras hidráulicas	X		X		X		
29	Planificas Proyectos de transportes	X		X		X		
30	diseñas proyectos de transportes	X		X		X		
31	Supervisa obras de transportes	X		X		X		
32	ejecuta obras de transportes	X		X		X		
33	Coordinas con las diferentes entidades vinculadas al sector construcción para optimizar los procesos que se establecen en los proyectos multidisciplinarios	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

18 de Julio del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: CARLOS ALFREDO MENDOZA HERNÁNDEZ DNI: 18105150

Especialidad del evaluador: DOCTOR EN EDUCACIÓN

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COACHING

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO PERSONAL							
1	Consideras que la autoconfianza permite liderar proyectos de ingeniería en el desarrollo de la práctica pre profesional	X		X		X		
2	Consideras que el carácter te permite enfrentar nuevos retos en el desarrollo de su práctica pre profesional	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO DE INFLUENCIA							
3	Creer que el carisma es importante para el desarrollo de su práctica pre profesional.	X		X		X		
4	Motivas a tus compañeros a tener una visión clara de los objetivos de las prácticas pre-profesionales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO ESTRATÉGICO							
5	Creer tener la influencia necesaria en tu centro de prácticas pre- profesionales para tener la oportunidad de liderar un proyecto	X		X		X		
6	Firmarías por tu jefe inmediato los formatos de prácticas, a pesar que no estas autorizado	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO DE RESULTADOS							
7	Las metas que te propones siempre han sido cumplidas	X		X		X		
8	Su capacidad de organización ha permitido plantear objetivos más prudentes en su centro de prácticas pre- profesionales	X		X		X		

SI EXISTE SUFICIENCIA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

11 de Julio del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: SOLANO CAMPOS MARIANELA KARINADNI: 18140478

Especialidad del evaluador: CONTADOR PÚBLICO CON DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: HABILIDADES BLANDAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: HABILIDADES COGNITIVA							
9	Cuando te enfrentas a problemas de ingeniería en su centro de prácticas pre- profesionales, has razonado en base a las normativas de la especialidad	X		X		X		
10	Resuelves problemas de la especialidad en su centro de prácticas pre- profesionales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: HABILIDADES NO COGNITIVAS							
11	Controla sus emociones cuando ocurren acciones inesperados en su centro de prácticas pre - profesionales	X		X		X		
12	Para la toma de decisiones haces uso alguna metodología o herramientas de gestión	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

11 de Julio del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: SOI ANO CAMPOS MARIANEI A KARINA DNI: 18140478
 Especialidad del evaluador: CONTADOR PÚBLICO CON DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS GENÉRICAS							
13	Cuando alguien le plantea elaborar un proyecto nuevo, empleo mi creatividad para implementarlo.	X		X		X		
14	Crees que las cosas deben hacerse Adaptándose a las nuevas circunstancias y perspectivas	X		X		X		
15	Fomentas la creación de equipos o grupos multidisciplinarios para que surjan ideas innovadoras	X		X		X		
16	Existe una buena comunicación entre los integrantes que conforman su centro de prácticas pre - profesionales	X		X		X		
17	Toleras el fracaso, buscando el aprendizaje y no la crítica	X		X		X		
18	En su centro de práctica realiza trabajos de responsabilidad social	X		X		X		
19	1. Realizas trabajo cooperativo en su dentro de practica	X		X		X		
20	Realizas trabajos de investigación de la especialidad en su centro de practica	X		X		X		



Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS ESPECIFICAS	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Planificas proyectos de edificaciones	X		X		X		
22	Diseñas proyectos de edificaciones	X		X		X		
23	Supervisa obras de edificaciones	X		X		X		
24	Ejecuta obras de edificaciones	X		X		X		
25	Planificas proyectos hidráulicos	X		X		X		
26	Diseñas proyectos hidráulicos	X		X		X		
27	Supervisa Obras hidráulicas	X		X		X		
28	Ejecuta obras hidráulicas	X		X		X		
29	Planificas Proyectos de transportes	X		X		X		
30	diseñas proyectos de transportes	X		X		X		
31	Supervisa obras de transportes	X		X		X		
32	ejecuta obras de transportes	X		X		X		
33	Coordinas con las diferentes entidades vinculadas al sector construcción para optimizar los procesos que se establecen en los proyectos multidisciplinarios	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

11 de Julio del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: SOLANO CAMPOS MARIANELA KARINA DNI: 18140478

Especialidad del evaluador: CONTADOR PÚBLICO CON DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COACHING

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO PERSONAL							
1	Consideras que la autoconfianza permite liderar proyectos de ingeniería en el desarrollo de la práctica pre profesional	X		X		X		
2	Consideras que el carácter te permite enfrentar nuevos retos en el desarrollo de su práctica pre profesional	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO DE INFLUENCIA							
3	Creer que el carisma es importante para el desarrollo de su práctica pre profesional.	X		X		X		
4	Motivas a tus compañeros a tener una visión clara de los objetivos de las prácticas pre-profesionales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO ESTRATÉGICO							
5	Creer tener la influencia necesaria en tu centro de prácticas pre- profesionales para tener la oportunidad de liderar un proyecto	X		X		X		
6	Firmarías por tu jefe inmediato los formatos de prácticas, a pesar que no estas autorizado	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO DE RESULTADOS							
7	Las metas que te propones siempre han sido cumplidas	X		X		X		
8	Su capacidad de organización ha permitido plantear objetivos más prudentes en su centro de prácticas pre- profesionales	X		X		X		

SI EXISTE SUFICIENCIA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

16 de Julio del 2020

TEMOCHE GUEVARA CECILIA LILIANA
 Apellidos y nombres del juez evaluador:DNI: 32908162.....

Especialidad del evaluador: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.....

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: HABILIDADES BLANDAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: HABILIDADES COGNITIVA							
9	Cuando te enfrentas a problemas de ingeniería en su centro de prácticas pre- profesionales, has razonado en base a las normativas de la especialidad	X		X		X		
10	Resuelves problemas de la especialidad en su centro de prácticas pre- profesionales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: HABILIDADES NO COGNITIVAS							
11	Controla sus emociones cuando ocurren acciones inesperados en su centro de prácticas pre - profesionales	X		X		X		
12	Para la toma de decisiones haces uso alguna metodología o herramientas de gestión	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

16 de Julio del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: TEMOCHE GUEVARA CECILIA LILIANA DNI: 32908162

Especialidad del evaluador: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS GENÉRICAS							
13	Cuando alguien le plantea elaborar un proyecto nuevo, empleo mi creatividad para implementarlo.	X		X		X		
14	Crees que las cosas deben hacerse Adaptándose a las nuevas circunstancias y perspectivas	X		X		X		
15	Fomentas la creación de equipos o grupos multidisciplinarios para que surjan ideas innovadoras	X		X		X		
16	Existe una buena comunicación entre los integrantes que conforman su centro de prácticas pre - profesionales	X		X		X		
17	Toleras el fracaso, buscando el aprendizaje y no la crítica	X		X		X		
18	En su centro de práctica realiza trabajos de responsabilidad social	X		X		X		
19	1. Realizas trabajo cooperativo en su dentro de practica	X		X		X		
20	Realizas trabajos de investigación de la especialidad en su centro de practica	X		X		X		


 Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS ESPECIFICAS	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Planificas proyectos de edificaciones	X		X		X		
22	Diseñas proyectos de edificaciones	X		X		X		
23	Supervisa obras de edificaciones	X		X		X		
24	Ejecuta obras de edificaciones	X		X		X		
25	Planificas proyectos hidráulicos	X		X		X		
26	Diseñas proyectos hidráulicos	X		X		X		
27	Supervisa Obras hidráulicas	X		X		X		
28	Ejecuta obras hidráulicas	X		X		X		
29	Planificas Proyectos de transportes	X		X		X		
30	diseñas proyectos de transportes	X		X		X		
31	Supervisa obras de transportes	X		X		X		
32	ejecuta obras de transportes	X		X		X		
33	Coordinas con las diferentes entidades vinculadas al sector construcción para optimizar los procesos que se establecen en los proyectos multidisciplinarios	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

16 de Julio del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: TEMOCHE GUEVARA CECILIA LILIANA DNI: 32908162

Especialidad del evaluador: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COACHING

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO PERSONAL							
1	Consideras que la autoconfianza permite liderar proyectos de ingeniería en el desarrollo de la práctica pre profesional	X		X		X		
2	Consideras que el carácter te permite enfrentar nuevos retos en el desarrollo de su práctica pre profesional	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO DE INFLUENCIA							
3	Creer que el carisma es importante para el desarrollo de su práctica pre profesional.	X		X		X		
4	Motivas a tus compañeros a tener una visión clara de los objetivos de las prácticas pre-profesionales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO ESTRATÉGICO							
5	Creer tener la influencia necesaria en tu centro de prácticas pre- profesionales para tener la oportunidad de liderar un proyecto	X		X		X		
6	Firmarías por tu jefe inmediato los formatos de prácticas, a pesar que no estas autorizado	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO DE RESULTADOS							
7	Las metas que te propones siempre han sido cumplidas	X		X		X		
8	Su capacidad de organización ha permitido plantear objetivos más prudentes en su centro de prácticas pre- profesionales	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

11 de Julio del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: DORA LOURDES PONCE YACTAYODNI: 09747014

Especialidad del evaluador: DOCTORA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: HABILIDADES BLANDAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: HABILIDADES COGNITIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Cuando te enfrentas a problemas de ingeniería en su centro de prácticas pre- profesionales, has razonado en base a las normativas de la especialidad	X		X		X		
10	Resuelves problemas de la especialidad en su centro de prácticas pre- profesionales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: HABILIDADES NO COGNITIVAS							
11	Controla sus emociones cuando ocurren acciones inesperados en su centro de prácticas pre - profesionales	X		X		X		
12	Para la toma de decisiones haces uso alguna metodología o herramientas de gestión	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

11 de Julio del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: DORA LOURDES PONCE YACTAYO DNI: 09747014

Especialidad del evaluador: DOCTORA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS GENÉRICAS							
13	Cuando alguien le plantea elaborar un proyecto nuevo, empleo mi creatividad para implementarlo.	X		X		X		
14	Crees que las cosas deben hacerse Adaptándose a las nuevas circunstancias y perspectivas	X		X		X		
15	Fomentas la creación de equipos o grupos multidisciplinarios para que surjan ideas innovadoras	X		X		X		
16	Existe una buena comunicación entre los integrantes que conforman su centro de prácticas pre - profesionales	X		X		X		
17	Toleras el fracaso, buscando el aprendizaje y no la crítica	X		X		X		
18	En su centro de práctica realiza trabajos de responsabilidad social	X		X		X		
19	1. Realizas trabajo cooperativo en su dentro de practica	X		X		X		
20	Realizas trabajos de investigación de la especialidad en su centro de practica	X		X		X		



Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS ESPECIFICAS	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Planificas proyectos de edificaciones	X		X		X		
22	Diseñas proyectos de edificaciones	X		X		X		
23	Supervisa obras de edificaciones	X		X		X		
24	Ejecuta obras de edificaciones	X		X		X		
25	Planificas proyectos hidráulicos	X		X		X		
26	Diseñas proyectos hidráulicos	X		X		X		
27	Supervisa Obras hidráulicas	X		X		X		
28	Ejecuta obras hidráulicas	X		X		X		
29	Planificas Proyectos de transportes	X		X		X		
30	diseñas proyectos de transportes	X		X		X		
31	Supervisa obras de transportes	X		X		X		
32	ejecuta obras de transportes	X		X		X		
33	Coordinas con las diferentes entidades vinculadas al sector construcción para optimizar los procesos que se establecen en los proyectos multidisciplinarios	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

11 de Julio del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: DORA LOURDES PONCE YACTAYO DNI: 09747014

Especialidad del evaluador: DOCTORA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma

ANEXO 13

ARTÍCULO CIENTÍFICO

ARTÍCULO CIENTÍFICO

Coaching en estudiantes universitarios de Ingeniería Civil de una Universidad Privada

Mgtr. Erika Magaly Mozo Castañeda

emozo@ucv.edu.pe

RESUMEN

El presente estudio, ha tenido como objetivo determinar la influencia del coaching, Determinar el nivel del coaching en estudiantes universitarios de ingeniería civil. La muestra fue 352 estudiantes de 11 campus de la universidad cesar vallejo, se empleó el método científico, investigación básica , bajo un enfoque cuantitativo con corte transversal, de diseño no experimental, de alcance descriptivo, se ha empleado el cuestionario para el recojo de la información, luego de procesamiento de la información se llegó a concluir que existe un nivel alto del coaching en estudiantes universitarios de ingeniería civil en los 11 campus de dicha universidad ,así también se determinó que existe la mayor población es 272 de estudiantes de edades entre 20 -29 años ,los mismos que presentan presenta un nivel alto de coaching de 90.1%, por otro lado se determinó que los hombres tienen un nivel alto de coaching ,con una población de 234 varones en este nivel que representa a un 90.7 %,así también se determinó que en el campus de Lima- los olivos se presentó el nivel más alto de coaching con un 27.9 % que corresponde a 89 estudiantes.

Palabras clave: Coaching, Liderazgo personal, Liderazgo de influencia, Liderazgo estratégico, Liderazgo de resultados.

ABSTRACT

The present study has aimed to determine the influence of coaching, to determine the level of coaching in university students of civil engineering. The sample was 352 students from 11 Cesar Vallejo university campuses, the scientific method was used, basic research, under a quantitative approach with a cross-section, non-experimental design, descriptive scope, the questionnaire was used to collect the information, after processing the information it was concluded that there is a high level of coaching in university students of civil engineering in the 11 campuses of said university, thus it was also determined that there is the largest population is 272 of students aged between 20 -29 years, the same ones who present a high level of coaching of 90.1%, on the other hand it was determined that men have a high level of coaching, with a population of 234 men at this level representing 90.7%, thus It was also determined that the Lima-los olivos campus presented the highest level of coaching with 27.9% corresponding to 89 students.

Keywords: coaching, Personal Leadership, Influence Leadership, Strategic Leadership, Results Leadership

INTRODUCCIÓN

En los últimos tiempos nos encontramos en un mundo cada vez más interdependiente e interconectado, motivo por el cual se puede manifestar que el coaching es una excelente herramienta de administración que nos permite capacitar habilidades profesionales, esta herramienta nos ayuda a enfrentar las altas demandas de la globalización y el medio ambiente. De acuerdo al informe de evaluación de la supervisión de prácticas pre profesionales terminal II, sugieren que se empleen estrategias para empoderar a los estudiantes de la Escuela de Ingeniería Civil de la Universidad César Vallejo en Nuevo Chimbote, motivo por el cual se ha planificado de emplear el coaching, en el presente proyecto se formula el siguiente problema de investigación ¿Cómo influye el coaching, las habilidades blandas en el desarrollo de las competencias en los estudiantes en estudiantes universitarios de Nuevo Chimbote ,2020?. Esto es teóricamente razonable, ya que la variable coaching la teoría de la gestión administrativa, Fayol cree que es necesario establecer una enseñanza organizada utilizando métodos científicos y también basada en la teoría organizacional (Chiavenato, 2007).

MARCO TEÓRICO

De acuerdo a Business School (2016), el Coaching se hizo popular a mediados del siglo XIX y alrededor de 1960, y el término comenzó a usarse para designar ciertos programas educativos. En el pasado, muchos viajeros alquilaban un carro cubierto cuando viajaban, que era muy popular en ese momento debido a su comodidad, que se llamaba kocsí szekér. Esta palabra de origen húngaro se transmitió a los alemanes como kutsche, a los italianos como cocchio, y a los españoles como automóviles. A partir de este momento, el término "coaching" se utilizará claramente en más campos, incluidos los académicos, los deportes y los negocios. Como hemos visto, el origen del término "coach" y su significado actual están estrechamente relacionados en cierta medida, en referencia a los medios de transporte necesarios para viajar. Para la presente esta investigación se consideró las siguientes precedentes internacionales, entre los que se puede mencionar a

Almeida (2018), en su tesis concluyo que en la primera etapa, el nivel de actitud de los estudiantes frente a la catedra sin la aplicación coaching académico era deficiente el desarrollo de habilidades de estímulo en el aula. Por otro lado, después de la segunda etapa de tutoría con el maestro aplicando el coaching, el resultado fue excelente los estudiantes, desarrollo sus habilidades y finalmente excedieron sus expectativas en un nivel apropiado y sorprendentemente, Portocarrero (2017), en su tesis concluyó que en la muestra de investigación, la percepción emocional excesiva es del 8,3%, suficiente es del 17,7% y rara vez del 74,0%. Otra comprensión variable de las emociones de los adolescentes es 6.3% excelente, 29.2% adecuada y 64.6% mejorada. Finalmente, las variables de ajuste emocional del adolescente son 4.2% excelente y 18.8%. Suficiente, 77.1% se puede mejorar. Para Muradep (2012), la palabra coaching, es una palabra inglesa coach literalmente significa " carruaje ", y en términos de su conexión, es "transporte". Etimológicamente hablando, un coach o entrenador es una persona que lleva a alguien de un lugar a otro, el coaching es un método para superar condiciones y obstáculos. Este método permite que las personas sean positivas. Cambie los parámetros, ayudando así a la autoestima, convirtiéndose en una persona más segura, remodelando a sí mismos y brindándoles oportunidades para superar. Según Cancian (2020), hay varias definiciones de coaching, pero la más común es que es un proceso a través del cual un profesional (entrenador) puede ayudar a una persona de forma individual o dentro de la organización a lograr el mejor desempeño. La relación de coaching se basa en una suposición primordial que se basa en la creencia de que todos ya tienen todos los recursos necesarios para lograr sus objetivos. El trabajo del capacitador es utilizar técnicas para ayudar al Coachee a activar estos recursos y las herramientas necesarias para lograr sus objetivos personales y profesionales. Este entrenador es comparable a un vehículo que transporta personas de un lugar a otro. Estamos hablando de un tema, que es diferente de otras profesiones de ayuda. Se enfoca en acciones y resultados, y se enfoca en definir y alcanzar objetivos específicos. Se puede ver que el coaching es un proceso. Una persona llamada coach va acompañada de otra llamada coachee

que quiere cambiar de la situación actual a la situación deseada. El propósito del coaching es proporcionar un proceso de coaching con el propósito de lograr objetivos, porque el coaching del autor presenta una filosofía: aprendizaje continuo, comprensión de las habilidades del coach, desarrollo del potencial del personal y las organizaciones, conexión de valores, ser proactivo, prevención de la salud, compañía. Las personas persiguen la felicidad y la excelencia. Por otro lado, para la Empresa Crearte Coaching (2018), Nos proporciona 10 herramientas para trabajar en coaching, como son: "Las preguntas poderosas", "el silenciar", " las Metáforas", " la Rueda de la vida", " la programación neuro - lenguaje", " el Rapport", " La línea de tiempo", " la observación", " la tecnología de visualización", "el ejercicio de silla vacía". Para García (2020), según el contenido los tipos de coaching, se puede indicar que se señalan como coaching a los entrenadores, a continuación se mencionara los tipos de coaching según el contenido, se tiene los entrenadores deportivos, entrenadores organizacionales y entrenadores personales, se puede decir que los entrenadores personales también se llaman entrenadores de vida, que se refieren a entrenadores de habilidades para la vida diaria. Se aplica a proyectos de vida, objetivos, misiones personales, estrategias de cambio. Este tipo de entrenador está dirigido a la felicidad de las personas en diferentes áreas de la vida. Por otro lado, el entrenamiento organizacional se puede dividir en dos tipos diferentes de entrenadores, el primero es el entrenador ejecutivo y el segundo es el entrenador de negocios. A continuación, seguiremos explicando los entrenadores ejecutivos para ejecutivos, por otro lado, pueden explorar habilidades, desarrollo de liderazgo, comunicación interpersonal, entrenamiento y desempeño de los empleados, finalmente para Garrnston y Whitaker (1993) manifiestan que el Coaching cognitivo, es un proceso durante el cual los maestros exploran el pensamiento detrás de sus prácticas. Cada persona parece mantener un mapa cognitivo, solo parcialmente consciente. En Coaching Cognitivo, las preguntas formuladas por el entrenador revelan a los maestros áreas de ese mapa que pueden no estar completos o desarrollados conscientemente. Cuando los maestros hablan en voz alta sobre su pensamiento, sus decisiones se vuelven más claras para ellos y su conciencia aumenta. Entre las dimensiones propuestas por Moter (2012) para la variable de

coaching, podemos mencionar liderazgo personal, liderazgo de influencia, liderazgo estratégico y liderazgo de resultados. Para Cataño (2019), en su artículo de opinión, nos manifiesta que para apoyar a los jóvenes en este tipo de procesos, el coaching es un excelente aliado, pues con sus aportes les ayuda a crecer y madurar, a conocerse y aceptarse a sí mismos, y a establecer su propio plan de acción, su futuro y sus sueños, acercándolos a la realidad de la vida, con mayores garantías de éxito, crecimiento y felicidad. Debido a que en el coaching se usan las preguntas poderosas, dando espacio y oportunidad para que el coachee encuentre sus mejores y propias respuestas y no hay contestaciones buenas o malas, no se juzga, no se dirige, no se critica, no se impone y lo importante es que el adolescente o adulto joven empiece a pensar sobre sí mismo; la dinámica permite que quien recibe el coaching descubra sus fortalezas, sus talentos, sus intereses y sus sueños. También con ayuda del coaching detectará sus miedos y sus creencias limitantes y la manera de transformarlas; todo esto para que comience a diseñar un plan de acción que lo lleve a obtener mejores y mayores resultados y lo prepare para su vida adulta.

METODOLOGÍA

La investigación se basó en el paradigma del positivismo, ya que las hipótesis se presentan y verifican por medios estadísticos, utilizan expresiones numéricas para verificar los parámetros de una variable. Por lo tanto, la investigación cuantitativa del paradigma positivista también nos proporciona un conocimiento incuestionable. Los investigadores e investigadores sociales que trabajan con comunidades y personas han comenzado a darse cuenta de que la naturaleza de los seres humanos, la subjetividad, es difícil de expresar con números y números (Hernández, 2014), la Población: Finita, muestra 352 estudiantes

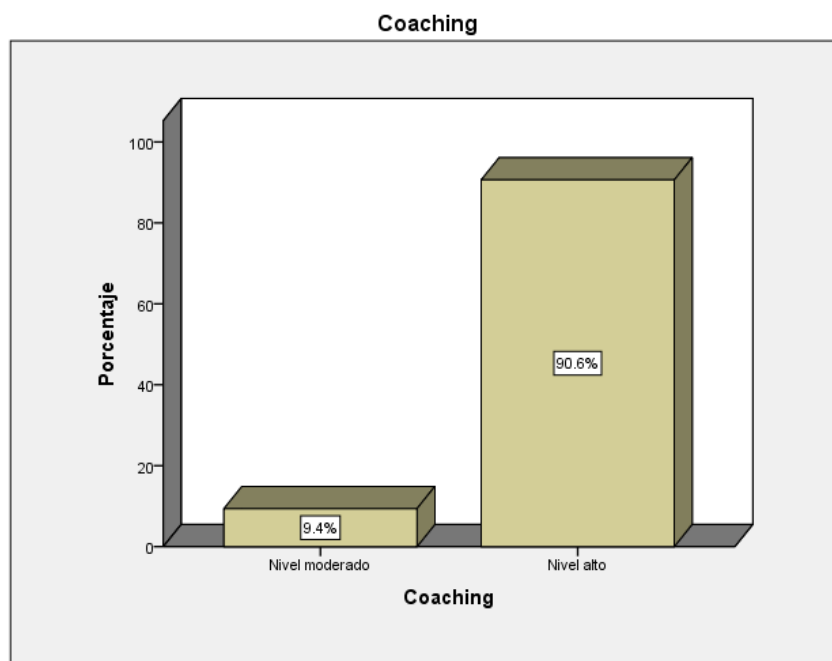
RESULTADOS

Según el objetivo de la investigación se presentaron resultados descriptivos de la variable coaching, edad, género y campus universitario

Tabla 1

Descripción de los niveles del coaching

Coaching					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel moderado	33	9.4	9.4	9.4
	Nivel alto	319	90.6	90.6	100.0
	Total	352	100.0	100.0	



Descripción: Según la tabla N°1, se observó que el 90.6% de los estudiantes presentaron un nivel alto respecto al coaching y el 9.4 % un nivel moderado.

Tabla 2

Descripción de los niveles del coaching según la edad

Tabla cruzada Coaching*Edad

			Edad			Total
			20 -29 años	30 - 39 años	40 - 51 años	
Coaching	Nivel moderado	Recuento	30	3	0	33
		% dentro de Edad	9.9%	7.0%	0.0%	9.4%
	Nivel alto	Recuento	272	40	7	319
		% dentro de Edad	90.1%	93.0%	100.0%	90.6%
Total		Recuento	302	43	7	352
		% dentro de Edad	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Descripción: Según la tabla N°2, se observó que el nivel moderado de coaching tiene mayor incidencia en los estudiantes de 20-29 años que corresponde a un 9.9 %, así también que el nivel alto de coaching se presenta en los estudiantes con un rango de edad entre 30-39 años con un 93.0 %

Tabla 3

Descripción de los niveles del coaching según el género

Tabla cruzada Coaching*Género

			Género		Total
			Hombre	Mujer	
Coaching	Nivel moderado	Recuento	24	9	33
		% dentro de Género	9.3%	9.6%	9.4%
	Nivel alto	Recuento	234	85	319
		% dentro de Género	90.7%	90.4%	90.6%
Total		Recuento	258	94	352
		% dentro de Género	100.0%	100.0%	100.0%

Descripción: Según la tabla N°3, se observó que el nivel moderado de coaching tiene mayor incidencia en las mujeres con 9.6 %, así también que el nivel alto de coaching se presenta en los hombres con un 90.7%

Tabla 4

Descripción de los niveles del coaching según el campus universitario

Tabla cruzada Filiales*Coaching

			Coaching			
			Nivel moderado	Nivel alto	Total	
Filiales	1 (Chiclayo)	Recuento	0	17	17	
		% dentro de Coaching	0.0%	5.3%	4.8%	
	2 (Chimbote)	Recuento	0	11	11	
		% dentro de Coaching	0.0%	3.4%	3.1%	
	3 (Huaraz)	Recuento	3	21	24	
		% dentro de Coaching	9.1%	6.6%	6.8%	
	4 (Lima-Ate)	Recuento	9	64	73	
		% dentro de Coaching	27.3%	20.1%	20.7%	
	5 (Lima-Callao)	Recuento	0	10	10	
		% dentro de Coaching	0.0%	3.1%	2.8%	
	6 (Lima-Los olivos)	Recuento	5	89	94	
		% dentro de Coaching	15.2%	27.9%	26.7%	
			Recuento	8	40	48

7 (Lima-San Juan de Lurigancho)	% dentro de Coaching	24.2%	12.5%	13.6%
8 (Moyobamba)	Recuento	0	6	6
	% dentro de Coaching	0.0%	1.9%	1.7%
9 (Piura)	Recuento	1	20	21
	% dentro de Coaching	3.0%	6.3%	6.0%
10 (Tarapoto)	Recuento	4	19	23
	% dentro de Coaching	12.1%	6.0%	6.5%
11 (Trujillo)	Recuento	3	22	25
	% dentro de Coaching	9.1%	6.9%	7.1%
Total	Recuento	33	319	352
	% dentro de Coaching	100.0%	100.0%	100.0%

Descripción: Según la tabla N°4, se observó que el nivel moderado de coaching tiene mayor incidencia en el campus Lima – Ate con un 27.3 %, así también que el nivel moderado de coaching con menor incidencia fue en el campus de Piura con un 3.0 % ; por otro lado el nivel alto de coaching tiene mayor incidencia en el campus Lima – Ate con un 27.3 %, así también que el nivel alto de coaching con menor incidencia fue en el campus de Moyobamba con un 1.9 %.

DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo general, determinar el nivel del coaching en estudiantes universitarios de ingeniería civil de la universidad Cesar Vallejo 2020, se observó en la tabla N° 1, que el 90.6% de los estudiantes presentaron un nivel alto respecto al coaching y el 9.4 % un nivel moderado.

Se ha tenido resultados similares en la investigación realizada por Almeida (2018) que muestra que con la aplicación de las técnicas del coaching en los estudiantes se han obtenido excelentes resultados, ratificando lo manifestado teóricamente por Lozano (2018) que nos indica que el coaching es una excelente herramienta que nos permite capacitar habilidades profesionales y personales con ello permite contribuir a la gestión mejorando nuestras destrezas.

Según el primer objetivo específico, Conocer el nivel del coaching en estudiantes universitarios de ingeniería civil según la edad, se puede verificar en la tabla N°2, que el nivel moderado de coaching tiene mayor incidencia en los estudiantes de 20-29 años que corresponde a un 9.9 %, así también que el nivel alto de coaching se presenta en los estudiantes con un rango de edad entre 30-39 años con un 93.0 %, ratificando lo manifestado por Cataño (2019) ,para apoyar a los jóvenes en este tipo de procesos, el coaching es un excelente aliado, pues con sus aportes les ayuda a crecer y madurar, a conocerse y aceptarse a sí mismos, y a establecer su propio plan de acción, su futuro y sus sueños, acercándolos a la realidad de la vida, con mayores garantías de éxito, crecimiento y felicidad.

Según el segundo objetivo específico, Conocer el nivel del coaching en estudiantes universitarios de ingeniería civil según el género, que Según la tabla N°3, se observó que el nivel moderado de coaching tiene mayor incidencia en las mujeres con 9.6 %, así también que el nivel alto de coaching se presenta en los hombres con un 90.7%, lo que ratifica lo manifestado por Torralba (2017) en su artículo de opinión manifiesta que es real que mujeres y hombres, a pesar de tener muchísimas cosas en común, son diferentes en numerosos aspectos y las diferencias de cómo ambos géneros percibimos el mundo son claras. Entre las diferencias más relevantes entre hombres y mujeres, determinantes en el rumbo y avance de sus carreras en el mundo corporativo podemos citar ,la Integridad, liderazgo y propósito: Según reporte de la ECI, hombres y mujeres exhiben comportamientos muy similares en lo que respecta a integridad, sin embargo, las mujeres están más expuestas a presión que pueda comprometer la ética de la empresa o la ley y tienen más probabilidades de sufrir represalias por reportar faltas de conducta en las organizaciones. Con respecto a liderazgo y propósito,

hombres y mujeres tienen como denominador común mantener la integridad, cumplir metas y tratar a sus colaboradores con justicia y dignidad. Ya entre las diferencias más notables, los datos muestran que mujeres líderes buscan generar cambios positivos en el mundo externo a partir de su organización y los líderes masculinos están más interesados en vencer a sus competidores.

Esto se debe a la tendencia de tipo de liderazgo que ambos géneros exhiben. Diversos estudios indican que el estilo predominante de liderazgo entre las mujeres, liderazgo femenino, es el transformacional, que se caracteriza por generar un cambio valioso y positivo en los seguidores, centrando su propósito en «transformar» a otros, ayudarse mutuamente y a mirar la organización como un todo. En este mandato, el líder aumenta la motivación, la moral y el rendimiento de su grupo de seguidores. El liderazgo predominante en el género masculino es el transaccional, que se centra en el papel de supervisión, organización y desempeño del grupo. El líder promueve el cumplimiento de sus seguidores a través de los premios o castigos. Los líderes transaccionales se aseguran de que la rutina se lleve adelante en forma apropiada, mientras que el transformacional busca nuevas iniciativas y agregar valor, por otro lado la Autoconfianza: la forma en la que las mujeres perciben su propio valor es totalmente diferente a la de las de los hombres. Numerosos estudios e investigaciones comprueban, desafortunadamente para las mujeres, que son ellas quienes usualmente exhiben menor autoestima, más inseguridad y autocrítica.

Según el tercer objetivo específico, conocer el nivel del coaching en estudiantes universitarios de ingeniería civil según el campus universitario de la universidad cesra vallejo , que según la tabla N°4, se observó que el nivel moderado de coaching tiene mayor incidencia en el campus Lima – Ate con un 27.3 %, así también que el nivel moderado de coaching con menor incidencia fue en el campus de Piura con un 3.0 % ; por otro lado el nivel alto de coaching tiene mayor incidencia en el campus Lima – Ate con un 27.3 %, así también que el nivel alto de coaching con menor incidencia fue en el campus de Moyobamba con un 1.9 %.

CONCLUSIONES

Se presentan los principales hallazgos como síntesis de la investigación. Estas van numeradas y están en coherencia con los objetivos del estudio.

Se Determinó el nivel del coaching en estudiantes universitarios de ingeniería civil de la universidad cesar vallejo 2020, se observó que el 90.6% de los estudiantes presentaron un nivel alto respecto al coaching y el 9.4 % un nivel moderado.

Se ha Conocido el nivel del coaching en estudiantes universitarios de ingeniería civil según la edad, con un nivel moderado de coaching con mayor incidencia en los estudiantes de 20-29 años que corresponde a un 9.9 %, así también que el nivel alto de coaching se presenta en los estudiantes con un rango de edad entre 30-39 años con un 93.0 %.

Se ha Conocido el nivel del coaching en estudiantes universitarios de ingeniería civil según el género, se observó que el nivel moderado de coaching tiene mayor incidencia en las mujeres con 9.6 %, así también que el nivel alto de coaching se presenta en los hombres con un 90.7%.

Se ha Conocido el nivel del coaching en estudiantes universitarios de ingeniería civil según el campus universitario de la universidad cesar vallejo, se observó que el nivel moderado de coaching tiene mayor incidencia en el campus Lima – Ate con un 27.3 %, así también que el nivel moderado de coaching con menor incidencia fue en el campus de Piura con un 3.0 % ; por otro lado el nivel alto de coaching tiene mayor incidencia en el campus Lima – Ate con un 27.3 %, así también que el nivel alto de coaching con menor incidencia fue en el campus de Moyobamba con un 1.9 %.

REFERENCIAS

- Busines school (2016). *Tipos de marketing directo*. Recuperado de <https://retos-directivos.eae.es/el-origen-y-significado-de-coach/>
- Cancian F. (29 de julio del 2020). *Coaching in azienda, istruzioni per l'uso*. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.talentsangels.com/coaching-istruzioni-per-luso/>

- Cataño titina (3 de mayo 2019). *Impulsando a los jóvenes a través del coaching* [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://titinacatano.com/impulsando-a-los-jovenes-a-traves-del-coaching/>
- Chiavenato (2007). *Introducción a la teoría de la administración* (7ma ed.). México: Mc Graw Hill. Recuperado de <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Empresa crearte coaching (15 de febrero del 2018). *Herramientas útiles del coaching* [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://creartecoaching.com/10-herramientas-utiles-del-coaching/>
- García, B. (2020). *Coaching y liderazgo personal*. Recuperado de <https://sede.educacion.gob.es/publiventa/PdfServlet?pdf=VP18116.pdf&area=E>
- Garmston, C. y Whitaker, J. (1993). Coaching cognitive. *El educational Leadership*, 51(2), 57-61. Recuperado de <http://www.ascd.org/publications/educationalLeadership/oct93/vol51/num02/Reflections-on-Cognitive-Coaching.aspx>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. (6.ta ed.). México: Mc Graw Hill.
- Moter M. (2012). *fundação getulio vargasescola brasileira de administração pública e de empresascurso de mestrado em administração dimensão do sucesso em coaching: uma análise do contexto brasileiro*. Recuperado de <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/9952/A%20dimens%C3%A3o%20do%20sucesso%20em%20Coaching%20%28APROVA%C3%87%C3%83O%20JUNHO-012%29%20Web.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Portocarrero, S. (2017). *Modelo de gestión de coaching integral para fortalecer competencias personales de estudiantes del tercer año de secundaria en instituciones educativas de la ciudad de Chachapoyas 2016*. (Tesis doctoral. Universidad César Vallejo. Chiclayo, Perú). Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19377/portocarrero_gs.pdf?sequence=1

Torralba Valverde Viviana, (25 de abril 2017), *Coaching Ejecutivo Femenino vs Masculino; 10 Aspectos que Pueden Marcar la Diferencia*, [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.tisoc.com/coaching-ejecutivo-femenino-vs-masculino-10-aspectos-que-pueden-marcar-la-diferencia/>

